

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO PARA LA EMPRESA MUEBLES Y DISEÑOS  
KMACHO DE SANTA ROSA DE CABAL, RISARALDA**



**DEYSI LILIANA CAMACHO PRADA  
MANUEL FERNANDO CASTAÑO OCAMPO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA, RISARALDA  
JULIO 03 DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO PARA LA EMPRESA MUEBLES Y DISEÑOS  
KMACHO DE SANTA ROSA DE CABAL, RISARALDA**

**Proyecto de grado para optar título de  
INGENIERO INDUSTRIAL**

**DEYSI LILIANA CAMACHO PRADA  
COD. 1.093.224.656  
MANUEL FERNANDO CASTAÑO OCAMPO  
COD. 1.088.035.176**

**Director  
CARLOS ALBERTO ACEVEDO LOSADA  
INGENIERO INDUSTRIAL- ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA, RISARALDA  
JULIO 03 DE 2021**

**NOTA OBTENIDA**

**APROBADO**

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero que todo agradecemos a Dios por permitirnos concluir con esta etapa educativa, le queremos agradecer a nuestro director de proyecto de grado el Ingeniero Industrial Carlos Alberto Acevedo Losada, ya que sin su apoyo y conocimiento no había sido posible realizar este proyecto.

A nuestras familias por todo el apoyo incondicional, por ser nuestra motivación para concluir nuestros estudios.

A nuestros compañeros de clase muchas gracias por todas las experiencias vividas durante nuestro proceso de formación.

## **RESUMEN**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se define como la Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores: sin embargo, ante esta descripción en Algunos departamentos de Colombia, se le ha dado una importancia todavía deficiente en la mayoría de los sectores económicos; es indiscutible que se trata de un tema complejo para todos, empleadores y empleados.

## **ABSTRACT**

Occupational Safety and Health (OSH) is defined as the Discipline that deals with the prevention of injuries and illnesses caused by working conditions, and with the protection and promotion of workers' health: however, in the face of this description in some departments of Colombia, it has been given a still deficient importance in most economic sectors; It is indisputable that this is a complex issue for everyone, employers and employees.

## TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN .....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1 Formulación del problema.....	11
1.2 Sistematización .....	11
2. INFORMACION DE LA EMPRESA .....	13
2.1 Estructura organizacional.....	13
2.2 Reseña histórica .....	13
2.3 Misión.....	14
2.4 Visión .....	14
2.5 Perfil sociodemográfico.....	14
3. OBJETIVOS .....	24
3.1. Objetivo general.....	24
3.2. Objetivos específicos .....	24
4. MARCOS REFERENCIALES.....	26
5. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	56
6. MANUAL DEL SGSST .....	58
7. ANEXOS DEL MANUAL.....	71
8. OTROS ANEXOS.....	105
9. PROPUESTA DE UN MODELO DE COSTOS PARA EL ACCIDENTE DE TRABAJO 113	
10. BIBLIOGRAFIA .....	119

## **PRESENTACIÓN**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se define como la Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores: sin embargo, ante esta descripción en Algunos departamentos de Colombia, se le ha dado una importancia todavía deficiente en la mayoría de los sectores económicos; es indiscutible que se trata de un tema complejo para todos, empleadores y empleados.

Según estudios de la Organización Mundial de la Salud, invertir en los daños ocurridos por un accidente de un trabajador es menos rentable para una empresa que gestionar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, el problema es que no muchas compañías están dispuestas a destinar dinero para que esto ocurra. Considerando que uno de los activos más importantes de una organización es su capital humano, se hace necesario entonces, tomar medidas que velen por el bienestar de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa.

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales,



especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas.

## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad una de las principales preocupaciones de una empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros, Por eso, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Se pretende realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO de Santa Rosa de cabal, identificando las probabilidades de que se presente un evento por el riesgo mecánico, teniendo en cuenta las consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

Debido a la constante evolución del mercado, las empresas deben adaptarse para seguir cumpliendo, por tal razón es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mantenerla actualizada permitiendo a las empresas tener establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el SG-SST, facilitando así la creación del mismo, la competitividad de la empresa en el mercado y dando cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

La importancia de cumplir con esta documentación es que se da respuesta a la evidencia sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y por ende ante una eventual auditoria por el ministerio de trabajo no habrá sanciones para la empresa. además, que la empresa va contar con registros pertinentes como los

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO** en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 del 2015 (Libro 2- Parte 2 - Título 4 - Capítulo 6 - Artículo 1 al 37), la Resolución 0312 del 2019 y la normatividad vigente, ha decidido adoptar el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO** y sus trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

### 1.1 Formulación del problema

El personal que labora en la empresa está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST), para la empresa con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

### 1.2 Sistematización

¿Cuál es la situación actual de la empresa MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO en cuanto a temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo?

¿Cuáles las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa?

¿Cuáles son las actividades por realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO?

¿Cuáles son las guías para el buen funcionamiento del Copasst de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO?

## 2. INFORMACION DE LA EMPRESA

**NOMBRE DE LA EMPRESA:** MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO

**NIT:** 1093220975-9

**ACTIVIDAD ECONOMICA:** 3110 Fabricación de muebles

**DIRECCION:** Km 1 vía a Pereira Sector la Postrera Local 5

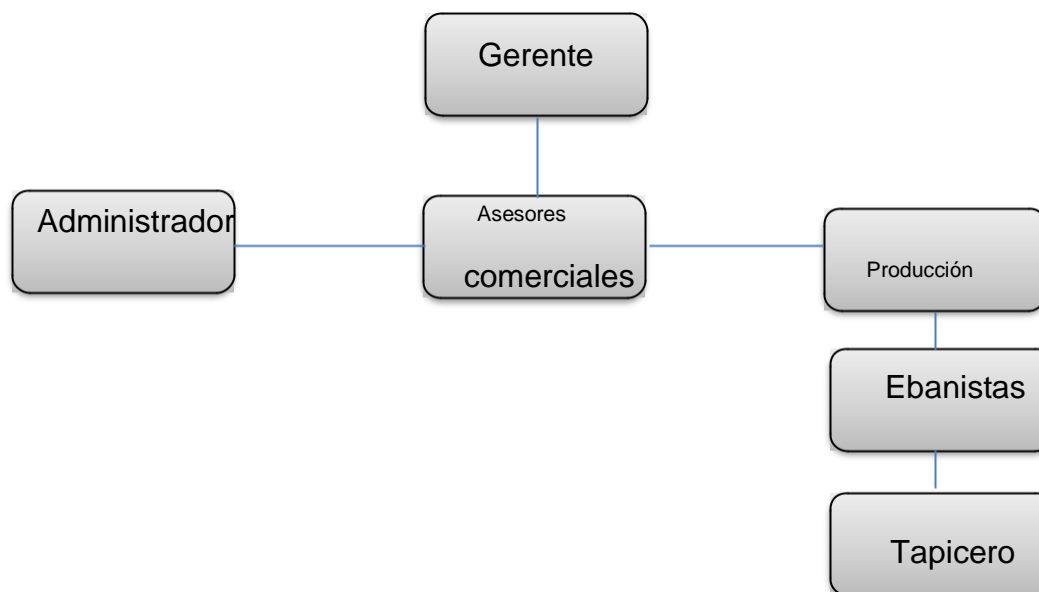
**REPRESENTANTE LEGAL:** JHON WILMER CAMACHO PRADA

**ARL:** SURA

**GR:** IV

### 2.1 Estructura organizacional

#### ORGANIGRAMA GENERAL



### 2.2 Reseña histórica

Muebles y Diseños K'macho es una empresa familiar que nace en el año 2012, constituida por los miembros de la familia Camacho, que ha desarrollado la idea de brindar al público un almacén de muebles que suplan con las necesidades de sus consumidores, para brindar espacios de mucho confort que permitan ambientes de regocijo para sus clientes,

Esta empresa está ubicada en un sector estratégico conocido como la feria artesanal del mueble en Santa Rosa de Cabal, que tiene cobertura con todo el eje cafetero ya que sus principales clientes están en Manizales, Pereira, Armenia y los municipios aledaños. La empresa tiene por objeto social la producción y comercialización de muebles y todo lo relacionado con el procesamiento de la madera como comedores, centros de mesa, sillas mecedoras, etc. Esta empresa está constituida legalmente en la cámara de comercio de Santa Rosa de Cabal, su representante legal es Jhon Wilmer Camacho, quien fue el que inició con este sueño.

### **2.3 Misión**

Ofrecer a los clientes, productos y servicios de calidad y variedad, precios competitivos, entrega puntual y servicios post-venta, apoyados por el recurso humano, garantizando la satisfacción del cliente y la rentabilidad de la empresa.

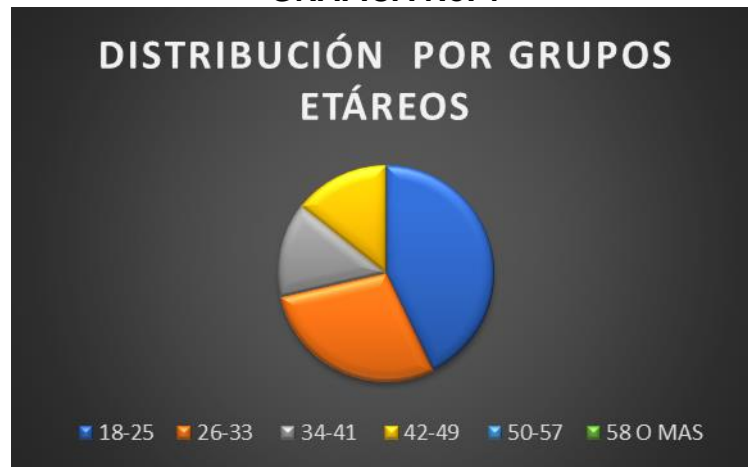
### **2.4 Visión**

Ser la empresa líder del mercado nacional de muebles, haciendo que sus hogares sean maravillosos y agradables. Ofreciéndoles calidad para sus hogares.

### **2.5 Perfil sociodemográfico**

<b>DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS ETÁREOS</b>	
<b>RANGO EDAD (AÑOS)</b>	<b>N° PERSONAS</b>
<b>18-25</b>	3
<b>26-33</b>	2
<b>34-41</b>	1
<b>42-49</b>	1
<b>50-57</b>	0
<b>58 o MAS</b>	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No. 1**



DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS ETNICOS	
GRUPO ETNICO	Nº DE PERSONAS
BLANCO	6
AFRODESCENDIENTE	1
INDIGENA	0
OTRO	0
TOTAL	7

**GRÁFICA No. 2**



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	
GÉNERO	Nº DE PERSONAS
FEMENINO	2
MASCULINO	5
OTRO	0
TOTAL	7

**GRÁFICA No. 3**



DISTRIBUCIÓN POR GRADO DE ESCOLARIDAD	
GRADO	Nº DE PERSONAS
PRIMARIA	0
SECUNDARIA	3
TÉCNICO	1
TECNÓLOGO	1
UNIVERSITARIO	2
POSGRADO	0
TOTAL	7

**GRÁFICA No. 4**



DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL	
ESTADO	Nº DE PERSONAS
SOLTERO	2
CASADO	4
UNIÓN LIBRE	0
SEPARADO	1
VIUDO	0



<b>TOTAL</b>	<b>7</b>
--------------	----------

**GRÁFICA No. 5**



<b>DISTRIBUCIÓN SEGUN COMPOSICIÓN FAMILIAR</b>	
<b>ESTADO</b>	<b>No DE HIJOS</b>
<b>0</b>	<b>3</b>
<b>1-2</b>	<b>4</b>
<b>3-4</b>	<b>0</b>
<b>5 o MAS</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No. 6**



<b>DISTRIBUCIÓN SEGUN NÚMERO DE PERSONAS A CARGO</b>	
<b>PERSONAS A CARGO</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>

<b>NINGUNA</b>	<b>0</b>
<b>1-3 PERSONAS</b>	<b>7</b>
<b>4-6 PERSONAS</b>	<b>0</b>
<b>7 o MÁS</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No. 7**



<b>DISTRIBUCIÓN SEGUN TENENCIA DE VIVIENDA</b>	
<b>VIVIENDA</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>PROPIA</b>	<b>2</b>
<b>ARRENDADA</b>	<b>4</b>
<b>FAMILIAR</b>	<b>0</b>
<b>COMPARTIDA CON OTRA FAMILIA</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No.8**



## **DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTRATO SOCIO ECONÓMICO**

ESTRATO	N° DE PERSONAS
1	1
2	3
3	3
4	0
5	0
6	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No. 9**



<b>DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN</b>	
TIPO DE CONTRATO	N° DE PERSONAS
<b>A TÉRMINO FIJO</b>	4
<b>INDEFINIDO</b>	3
<b>POR OBRA O LABOR</b>	0
<b>CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>	0
<b>HONORARIOS/SERVICIOS PROFESIONALES</b>	0
<b>APRENDIZ</b>	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**GRÁFICA No. 10**



DISTRIBUCIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	
ANTIGÜEDAD	N° DE PERSONAS
MENOS DE 1 AÑO	1
DE 1 A 4 AÑOS	4
DE 5 A 8 AÑOS	2
DE 9 A 12 AÑOS	0
13 o MÁS AÑOS	0
TOTAL	7

**GRÁFICA No. 11**

## ANTIGÜEDAD EMPRESA



■ MENOS DE 1 AÑO 
 ■ DE 1 A 4 AÑOS 
 ■ DE 5 A 8 AÑOS  
■ DE 9 A 12 AÑOS 
 ■ DE 13 O MÁS AÑOS

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL	
ANTIGÜEDAD	Nº DE PERSONAS
MENOS DE 1 AÑO	2
DE 1 A 4 AÑOS	5
DE 5 A 8 AÑOS	0
DE 9 A 12 AÑOS	0
DE 13 AÑOS O MÁS	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

GRÁFICA No. 12

## ANTIGÜEDAD CARGO



■ MENOS DE 1 AÑO 
 ■ DE 1 A 4 AÑOS 
 ■ DE 5 A 8 AÑOS  
■ DE 9 A 12 AÑOS 
 ■ DE 13 AÑOS O MÁS

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESCALA SALARIAL	
INGRESOS (SMMLV)	N° DE PERSONAS
1	1
2-3	4
3-4	2
5 o MÁS	0
TOTAL	7

GRÁFICA No. 13



DISTRIBUCIÓN SEGÚN AFILIACION AEPS	
EPS	N° DE PESONAS
S.O. S	4
COOMEVA	2
NUEVA EPS	1
TOTAL	7

GRÁFICA No.14



DISTRIBUCIÓN SEGÚN FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS	
FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS	Nº DE PERSONAS
COLPENSIONES	5
COLFONDOS	2
TOTAL	7



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo general

Realizar el Diseño del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO de Santa Rosa de Cabal, RISARALDA.

#### 3.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, que permita conocer en principio las condiciones de trabajo y salud y su nivel de cumplimiento con las exigencias legales colombianas.
- Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, no consumo de alcohol ni sustancias psicoactivas y Medio Ambiente de la empresa.
- Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Determinar actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo exigido en el decreto 1072 de 2015, entre otros.



- Proponer un modelo para la evaluación de la accidentalidad laboral

## **4. MARCOS REFERENCIALES**

### **4.1. MARCO TEÓRICO**

#### **LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

Desde 1760 hasta 1830 se inicia en Europa, comenzando en Inglaterra, una serie de transformaciones de los procesos de producción, caracterizadas fundamentalmente por la introducción de maquinarias en la ejecución de diferentes trabajos. El oficio artesanal va siendo gradualmente reemplazado por la producción en serie por medio de fábricas cada vez más mecanizadas.

En esa época se produjeron una serie de inventos que transformaron el modo de vida de las personas: El ferrocarril, la máquina a vapor, mejoría en las comunicaciones fluviales por la construcción de canales y una industrialización creciente como consecuencia de las nuevas formas de producción.

Los efectos que la Revolución Industrial tuvo en la Salud de la población fueron adversos y en un primer momento no se debieron directamente a una causa ocupacional. La estructura de la familia experimentó una ruptura cuando los hombres debieron trasladarse a las áreas industriales de las ciudades, dejando a sus familias; esta situación estimuló el desarrollo del alcoholismo y la prostitución. El hacinamiento producido en las ciudades por la migración masiva de trabajadores hacia ellas, unido a las malas condiciones de Saneamiento Básico existentes, originaron epidemias que causaron numerosas muertes. Asimismo, el cambio de la estructura rural a la urbana condujo a la malnutrición y aumento de la

pobreza y el desempleo causado por las fluctuaciones de la economía. Como reacción a estos fenómenos se comenzaron a crear servicios de salud pública, destinados a controlar las enfermedades y a mejorar las condiciones de salud de estas comunidades.

En el interior de las fábricas y minas en el siglo XIX los trabajadores estaban expuestos a un gran riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, así como a los efectos adversos derivados de una jornada laboral prolongada.

La mejoría en las técnicas de fabricación de materiales se obtuvo a expensas de la utilización de máquinas cada vez más rápidas, peligrosas y complejas. Los trabajadores habitualmente no contaban con la preparación necesaria para operar correctamente la nueva maquinaria y las medidas de Seguridad Industrial eran muy escasas.

Por otra parte, los riesgos químicos aumentaron debido a la exposición prolongada a un espectro más amplio de nuevas sustancias, las cuales fueron introducidas sin considerar sus posibles efectos nocivos en los trabajadores. De esta manera, la transición desde un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud o vida de muchos trabajadores. Este proceso condujo a la paulatina creación de servicios de salud ocupacional y a una mayor atención hacia las condiciones ambientales laborales y a la prevención de enfermedades ocupacionales.

Actualmente, asistimos a un período en el que el trabajo mecanizado está siendo gradualmente reemplazado por la automatización de las faenas productivas (líneas de montaje, crecimiento de la informática, empleo de robots, etc.). El nuevo tipo de riesgos que se está produciendo es más sofisticado y existe una tendencia hacia la sobrecarga mental (stress laboral) y a la aparición de afecciones ergonómicas.

## **-LA SALUD OCUPACIONAL O SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN NUESTROS DIAS**

La normatividad colombiana, establece reglas claras para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en cualquier ambiente de trabajo. Así mismo regula la relación empleador-colaborador en camino de alcanzar el bienestar físico y mental en cualquier

labor. De hecho, el decreto 614 de 1984 establece el Programa de Salud ocupacional (hoy llamado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) como una obligación para cualquier organización, independiente de la naturaleza jurídica, el tipo de trabajo o el número de empleados. Es por eso que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para las empresas, el cual consiste en:

*“...el desarrollo lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”<sup>1</sup>*

Se dictamina que las actividades desarrolladas dentro del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo tienen el objeto de:

- a) “Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;*
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;*
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;*

<sup>1</sup>CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562 de 2012. Presidencia de la República. [En línea] [citado el: 15 mayo de 2018].  
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

- d) *Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;*
- e) *Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;*
- f) *Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.”<sup>2</sup>*

Por otra parte, la legislación colombiana dictamina la obligación legal de los empleadores por promover y garantizar la ejecución y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo se dejan claras las sanciones a que diera lugar el incumplimiento de la normatividad sobre la salud ocupacional. Así las principales sanciones son:

- Amonestaciones
- Multas
- Decomiso de productos o suspensión o cancelación del registro de licencia
- Cierre temporal o parcial del establecimiento
- Cierre definitivo
- Consecuencias penales

La aplicabilidad de estas sanciones depende de la gravedad de la falta y de la repetitividad de esta, y son las autoridades regionales y nacionales las encargadas de velar por el cumplimiento de las normas y de sancionar a los infractores.

Actualmente las personas que laboran en empresas industriales en nuestro país se tienen que enfrentar diariamente a una serie de riesgos que, de no ser prevenidos

---

<sup>2</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 614 de 1984. Alcaldía de Bogotá. [En línea] [citado el:15 mayo de 2018].  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

a tiempo por las organizaciones, pueden afectar directa e indirectamente su estado físico y emocional, generando así la pérdida de productividad y de poder de trabajo en cada persona. Cuando se logra tener un ambiente de trabajo saludable, es posible promover una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Muchos factores políticos, culturales, ambientales, económicos, sociales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores, pero, si el entorno laboral es saludable, se podrán lograr espacios que permitan el desarrollo y la promoción de la salud en el trabajo.

## **-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

En Colombia la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), existe desde los años 70 con la ley 9 del 1979; actualmente el decreto 1072 del 2015, obliga a todas las empresas a tener sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo, el plazo que tienen las

empresas para implementarlo, lo determinó el decreto 171 del 2016 el cual es hasta el 2017, dependiendo de la cantidad de los trabajadores.

*“Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.”<sup>2</sup>*

La finalidad de la seguridad y salud en el trabajo está entre controlar los riesgos que puedan ocasionar impactos negativos en la salud de los trabajadores, desarrollar labores para la prevención y diagnóstico precoz de enfermedades profesionales, mediante el programa de medicina preventiva y del trabajo a demás analizar los factores de riesgo y así mejorar las condiciones de trabajo con el fin de reducir los niveles de accidentalidad.

<sup>-2</sup>Gobierno amplía por un año plazo para implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Última actualización el martes, 02 de febrero de 2016 13:19. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

*“La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes.”<sup>3</sup>*

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo comprende un conjunto de actividades encaminadas a la identificación, valoración y control de los peligros presentes en el entorno laboral; con el fin, de velar por el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.

Es importante, implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, puesto que se dictan normas encaminadas a la higiene y seguridad industrial, si se cumple con el SGSST el reporte de accidentes serán más bajos. No se garantiza la eliminación inmediata de los peligros a los que los trabajadores están expuestos, pero si disminuirán las enfermedades, los accidentes de trabajo, lo que tendrá como consecuencia un aumento de productividad a demás mejorará el ambiente laboral.

### **-COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

- Política de seguridad y salud en el trabajo.
- Reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Recursos.
- Recursos humanos.
- Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.
- Copasst. O vigía ocupacional.
- Brigada de emergencias.
- Recursos físicos
- Recursos financieros.



<sup>3</sup>Sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cerrejón minería responsable. Disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>

## **-SUBPROGRAMAS.**

### **-SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.**

El conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. Pretende garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores; protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones mentales y físicas, manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.
- Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos
- Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicológicas y físicas.
- Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.

## **S-SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.**

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

- Reconocer, evaluar y controlar los agentes contaminantes que se generen en los puestos de trabajo y que puedan producir Enfermedad Profesional en los trabajadores.
- El reconocimiento de los diferentes agentes contaminantes se realiza a través de inspecciones y evaluaciones ambientales.
- Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes peligros que se hayan detectado en el panorama de riesgos y que se presentan en el sitio de trabajo, quedando registrado esta actividad en el cronograma de actividades para su ejecución.
- Implementación de medidas de control

## **-SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo; evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

- Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de Higiene Industrial.
- Mantener control de los elementos de protección personal, suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.
- Elaborar protocolos de mantenimiento Preventivo y Correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de estos.
- Manual de inducción a nuevos trabajadores y educación continua empresarial.
- Implementar programas de orden y aseo
- Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo
- Elaboración y divulgación del Plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el Subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial.
- Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
- Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, comités de prevención, control y extinción de incendios.

#### **4.2. MARCO CONCEPTUAL**

- **ACCIDENTE DE TRABAJO**

Acontecimiento no deseado y repentino que pueda resultar lesiones a las personas, daños a la propiedad y / o alteraciones del medio ambiente.

- **ACCIDENTE LABORAL**

Un suceso puntual en el curso del trabajo que produce daño físico o mental.

- **ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES (ARL)**

Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de

trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar.

Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

- **AUSENTISMO LABORAL**

Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

- **ANÁLISIS DE RIESGO**

También conocido como **evaluación de riesgos** o **PHA** por sus siglas en inglés *Process Hazards Analysis*, es el estudio de las causas de las posibles amenazas y probables eventos no deseados y los daños y consecuencias que éstas puedan producir.

- **BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS**

Es el recurso básico para la prestación y atención en primeros auxilios, ya que en él se encuentran los elementos indispensables para dar atención inicial a las personas que sufren alguna lesión o evento y en muchos casos pueden ser decisivos para evitar complicaciones y salvar vidas.

- **BRIGADA DE EMERGENCIA.**

Deberá estar conformada por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto, deben conocer las instalaciones, rutas alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos.

Para lograrlos objetivos de una brigada de emergencia.

- **COPASST O VIGÍA OCUPACIONAL.**

Es un medio importante para promocionar la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, busca acuerdos con la gerencia y la persona responsable por la dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgación de prácticas saludables y motivación para la adquisición de hábitos seguros.

- **CAPACITACIÓN.**

Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

- **CONDICIONES DE SALUD.**

Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de SST, otras dependencias de la empresa encargadas

de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbilidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros.

- **CONDICIONES DE TRABAJO.**

Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionarla situación de salud de las personas.

- **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Es el registro pormenorizado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

- **ENFERMEDAD COMÚN**

Se considera a aquella alteración de la salud que no tiene la consideración de accidente de trabajo ni enfermedad profesional.

- **ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Se define como el daño, la patología médica o traumática contraída a consecuencia del trabajo.

- **ENFERMEDAD LABORAL**

Es un estado patológico, adquirido a consecuencia a la exposición a factores de riesgo presentados en un ambiente trabajo en el que el trabajador está obligado a trabajar.

- **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS**

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión

- **EXAMEN OCUPACIONAL**



Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

- **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.**

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipos de protección auditiva, visual, de rostro, de ropa, material o instrumentos destinados a proteger a los empleados de los elementos y sustancias que manipulan, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **FACTOR DE RIESGO**

Existencia de elementos, fenómenos, ambientes y acciones humanas capaces de producir lesiones o daños materiales.

- **FACTOR DE RIESGO LOCATIVOS**

Es una de las causas más importantes de accidentes de trabajo, ya que constituyen una condición permanente de la labor, por lo tanto, las características positivas o negativas que posean son una constante durante

toda la jornada laboral y de ellas dependerá, en alto grado, la seguridad, el bienestar y la productividad de los trabajadores.

- **FACTOR RIESGO MECÁNICO**

El conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

Representan factor de riesgo los objetos, puesto de trabajo maquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño y diseño pueden provocar esfuerzo, así

como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesione osteomusculares.

- **FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

- **HIGIENE INDUSTRIAL**

Es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que

pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

- **INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Es descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los mal llamados "accidentes", buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

- **INCIDENTE DE TRABAJO.**

Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en daño físico, lesión o enfermedad ocupacional o daño a la propiedad.

- **MAPA DE RIESGOS**

Es un instrumento, que, mediante relevamiento y representación de riesgos y agentes contaminantes, permite localizar los factores nocivos en un espacio de trabajo.

- **MEJORA CONTINUA**

Es una parte importante de los Sistemas de Calidad que permite mejorar la eficiencia en la producción de bienes y servicios y lograr una cultura de mejoramiento permanente terminado.

- **NORMAS DE SEGURIDAD**

Entiende por Norma a una regla a la que se debe ajustar la puesta en marcha de una operación. También se puede definir como una guía de actuación por seguir o como un patrón de referencia.

- **PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO**

Tiene como finalidad la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad.

- **PRIMEROS AUXILIOS**

el cuidado inmediato que se le presta a una persona que ha sido herida o repentinamente afectada por alguna enfermedad o lesión; con el propósito de

disminuir su sufrimiento, prevenir lesiones mayores y hasta salvarle la vida mientras se consigue ayuda de personal más capacitado. Esto incluye primeros auxilios físicos (control de sangrados, quemaduras, etc.) y primeros auxilios psicológicos (palabras de aliento, apoyo emocional).

- **PLAGUICIDA**

Los plaguicidas son un variado número de sustancias químicas que se utilizan para proteger los animales y plantas de los efectos negativos de otros seres vivos que, por su acción y expansión numérica, se pueden convertir en una plaga. La mayoría de estas sustancias son fabricadas por el hombre, por eso son llamados plaguicidas sintéticos. Los plaguicidas son todo agente de naturaleza química física o biológica que solo, en mezcla o combinación, se utiliza para la prevención, represión atracción, o control de insectos, ácaros, agentes patógenos, nematodos malezas, roedores u otros organismos nocivos a los animales o a las plantas, a sus productos derivados, a la salud o a la fauna benéfica.

- **PLAN CAPACITACIONES.**

Son talleres o asesorías empresariales constituyen una herramienta eficaz en la sensibilización, el aprendizaje, la participación, el sentido de compromiso y de auto cuidado en los trabajadores.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- **RIESGO**

La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda desencadenar daños en la salud física, psicológica, emocional, social del trabajador.

- **RIESGO FISICO**

Se trata de una exposición a una velocidad y potencia mayores de la que el organismo puede soportar en el intercambio de energía entre el individuo y el ambiente que implica toda situación de trabajo

- **RIESGO ERGONOMICO**

Involucra todos aquellos agentes o situación que tiene que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

- **RIESGO QUIMICO**

Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agente químicos la cual puede desencadenar efectos agudos o crónicos y la aparición de las enfermedades.

- **SALUD.**

Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades

- **SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra

**“POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL”:** Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (auto reportes, carteleras, buzón de sugerencias, entre otras). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

- **CLASIFICACIÓN DE RIESGOS:** A continuación, se presenta la clasificación de riesgos utilizada por el Consejo Colombiano de Seguridad, la cual es el resultado de un estudio interdisciplinario que involucró el análisis de las clasificaciones empleadas a nivel nacional (por entidades del estado) e internacional.

RIESGO	FACTOR DE RIESGO
--------	------------------

<b>1. FÍSICO</b>	1.1 Ruido 1.2 Vibraciones 1.3 Temperaturas Extremas 1.4 Iluminación 1.5 Radiaciones Ionizante 1.6 Radiaciones no ionizantes 1.7 Presión Anormal
<b>2. QUÍMICO</b>	2.1 Material Particulado 2.2 Vapores 2.3 Gases 2.4 Humos-Vapor
<b>3. BIOLÓGICO</b>	3.1 Bacterias 3.2 Protozoarios 3.3 Virus 3.4 Parásitos
<b>4.PSICOSOCIALES</b>	4.1 Estrés 4.2 Trabajo monótono 4.3 Trabajo bajo presión 4.4 Sobre tiempos 4.5 Carga de trabajo 4.6 Organización del trabajo
<b>5. ERGONÓMICOS</b>	5.1 Posturas inadecuadas 5.2 Movimientos repetitivos 5.3 Sobre esfuerzo físico 5.4 Diseño del Puesto Trabajo 5.5 Superficies reflectivas 5.6 Cambios de temperatura 5.7 Confort térmico
<b>6. MECÁNICOS</b>	6.1 Mecanismos en movimiento 6.2 Proyección de partículas 6.3 Manejo de herramientas manuales 6.4 Equipos y herramientas a presión 6.5 Manipulación materiales



<b>7. ELÉCTRICO</b>	7.1 Alta tensión 7.2 Baja tensión 7.3 Electricidad estáticas
<b>8. LOCATIVOS</b>	8.1 Estructuras 8.2 Instalaciones 8.3 Superficie de trabajo 8.4 espacio de trabajo 8.5 Almacenamiento 8.6 Organización del área de trabajo
<b>9. MANEJO PRODUCTOS QUÍMICO</b>	9.1 Manipulación 9.2 Transporte 9.3 Almacenamiento
<b>10. AMBIENTALES</b>	10.1 Aire 10.2 Agua 10.3 Tierra
<b>11. SANEAMIENTO</b>	11.1 Basuras 11.2 Agua potable 11.3 Plagas 11.4 Servicios Sanitarios 11.5 Aseo
<b>12. ORIGEN NATURAL</b>	12.1 Sísmico 12.2 Erupción 12.3 Maremotos 12.4 Huracanes 12.5 Inundaciones 12.6 Sequías 12.7 Tormentas

### 4.3. MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de cada uno de los trabajadores han constituido una preocupación de interés público en el que participan gobierno y los particulares. Debido a esto el Gobierno Nacional ha establecido una serie de directrices legales sobre los cuales deben encaminarse las actividades de la Salud Ocupacional para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, normas del Código Sustantivo del Trabajo, y por:

El aspecto Legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

NORMA	CONTENIDO
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO</b></li></ul>	Cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ley 9 de 1979 título III salud ocupacional</b></li></ul>	Esta ley trata sobre la prevención y protección del trabajador acerca de todas aquellas situaciones que afecten de manera directa la salud de la persona, además de todos los riesgos que afectan al trabajador como son el físico, el químico, biológico, orgánico, mecánico entre otros.

	Además, muestra las disposiciones y la reglamentación concernientes a los empleadores, contratistas y trabajadores.
• <b>RESOLUCIÓN 2400 DE 1979.</b>	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
• <b>DECRETO 586 DE 1983</b>	Establecimiento comités de salud Ocupacional
• <b>DECRETO 614 DE 1984</b>	"Artículo primero: El presente decreto determina las bases de organización y Gerencia gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el País, para la posterior constitución de un Plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo..."
• <b>RESOLUCIÓN 2013 DE 1986</b>	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
• <b>RESOLUCIÓN 1016 DE 1989</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 2177 DE 1989</b></li> </ul>	<p>Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 13824 DE 1989</b></li> </ul>	<p>Medidas de protección de salud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 1792 DE 1990</b></li> </ul>	<p>Por la cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LEY 50 DE 1990</b></li> </ul>	<p>Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LEY 100 DE 1993</b></li> </ul>	<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1295 DE 1994</b></li> </ul>	<p>Por el cual se determina la organización y Gerencia del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1771 DE 1994</b></li> </ul>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1772 DE 1994</b></li> </ul>	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1281 DE 1994</b></li> </ul>	<p>Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1833 DE 1994</b></li> </ul>	Determina la Gerencia y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LEY 336 DE 1996</b></li> </ul>	Por la cual se adopta el estatuto nacional de transporte".
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 16 DE 1997</b></li> </ul>	Artículo siete. Funciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional. El Comité Nacional de Salud Ocupacional tendrá las siguientes funciones: Numeral 1. Asesorar y servir de órgano consultivo a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, en materia de elaboración de Políticas en Salud Ocupacional e implementación del Plan Nacional de Salud Ocupacional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 001792 DE 1999</b></li> </ul>	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 171 DE 2001 FEBRERO 5</b></li> </ul>	"por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera"

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 176 DE 2001 FEBRERO 5</b></li> </ul>	<p>“por el cual se establecen las obligaciones de las Empresas de Transporte Público Terrestre Automotor, se determina el régimen de sanciones y se dictan otras disposiciones”</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1607 DE 2002</b></li> </ul>	<p>Por la cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 205 DEL 2003</b></li> </ul>	<p>“... es función de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del sistema general de riesgos profesionales.”</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 156 DE 2005</b></li> </ul>	<p>Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 2346 DE 2007</b></li> </ul>	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 SOBRE EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL.</b></li> </ul>	<p>En esta resolución está bien definida y clara la intención de establecer disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. También se establecen los diferentes parámetros que deben seguir los actores sociales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LEY 1562 DE 2012</b></li> </ul>	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DECRETO 1072 DE 2015</b></li> </ul>	<p>Capítulo 6. Decreto único reglamentario del sector trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESOLUCIÓN 0312 de 2017</b></li> </ul>	<p>Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Circular 0071 de 2020</b></li> </ul>	<p>Reporte al Ministerio de la Autoevaluación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Circular 0014 de 2020</b></li> </ul>	<p>Aplazamiento sobre reporte al Ministerio de la autoevaluación</p>

## 5. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La normativa legal vigente establecida en el Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, entre otros, exige la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer unas directrices concretas que permitan encaminar acciones concretas tendientes a la garantía de la salud y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad trabajadora, además, de emprender acciones tendientes a cuidar el medio ambiente.

El presente documento denominado **Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**, para la empresa, parte de un diagnóstico inicial, como base para desarrollar una propuesta del conjunto de acciones planificadas, que conlleve a la ejecución gradual y concreta de una serie de procedimientos de actuación con las actividades formativas pertinentes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los procedimientos de las actividades de promoción, prevención y acciones correctivas tienen un valor esencial en la consolidación del sistema de gestión empresarial, que permiten dar cumplimiento a las exigencias legales y a la vez disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la actividad laboral y, no menos importante, facilitar el proceso de seguimiento y evaluación, que es determinante en toda acción de mejora.

Este documento, a modo de guía, establece un conjunto amplio de procedimientos preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación con mira a facilitar su ejecución, adecuándolos a los intereses y necesidades de la organización, desarrollando un espiral de mejora continua, basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o círculo PDCA, donde:

**Planificar:** se establece la política, los objetivos, metas, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de Seguridad y Salud de la organización.

**Hacer:** se implementa lo planificado, es decir, se lleva a cabo lo que se escribió en la planificación.

**Verificar:** se realiza seguimiento y la medición de lo implementado con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros en Seguridad y Salud y se analiza e informa sobre los resultados obtenidos frente a lo planificado.

**Actuar:** se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de



## Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **5.1. Objetivos y alcance del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

### **5.2. Objetivos**

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las

exigencias legales.

- Alcance
- El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa tiene alcance sobre todos los trabajadores vinculados directamente o a través de contratos temporales, personal independiente y contratistas.

## 6. MANUAL DEL SGSST

### 6.1. MARCO TEÓRICO

#### Definiciones

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2. Las definiciones que se deben tener en cuenta son las siguientes:

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

**Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura,

los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Autor reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reportes de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: **a)** Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; **b)** Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; **c)** Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; **d)** La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**Requisito Normativo:** Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

**Parágrafo 1°.** En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo todo lo que antes de la entrada en vigor de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

**Parágrafo 2°.** Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

**Artículo 2.2.4.6.3.** Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

**Artículo 4°.** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

**Parágrafo 1°.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

**Parágrafo 2°.** Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y

contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## **6.2. Matriz legal**

Identificación de requisitos legales.

Procedimiento para la identificación, actualización y evaluación del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos en seguridad, salud y trabajo que apliquen para los procesos de la empresa y de otra índole como los realizados en las empresas clientes, en los sitios de ejecución de los proyectos, al inicio y durante el desarrollo de estos.

Ver anexo 1

## **6.3. Roles y responsabilidades frente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

### **Obligaciones del empleador**

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014 se pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización SG-SST que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

**“Artículo 8.** Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente...”

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las

siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y



desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad

vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y

decisiones en la empresa.”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
  
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte, los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con

el plan estratégico de la empresa y hacer parte de este. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

### **Responsabilidad de los trabajadores**

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su

Artículo 10.

**Artículo 10.** Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces.

Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud.

Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

## **Recursos**

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

## **Recursos Humanos**

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

### **Recursos Económicos**

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **6.4. Política de seguridad y salud en el trabajo**

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas

y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Ver Anexo 2

#### **6.5. Política de no alcohol, tabaquismo y drogas**

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención,

establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.

Ver Anexo 3

## **6.6. Comité de convivencia**

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los

empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

### **Funciones del comité de convivencia**

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su

cumplimiento.

- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Ver anexo 4 Modelo de acta de conformación comité de convivencia

La empresa en su interés por garantizar un buen clima laboral establece la siguiente Política de Convivencia Laboral:

Ver Anexo 5

#### **6.7. Diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud**

La metodología utilizada para establecer el Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud consiste en un proceso de:

- Recolección de la información

Se recurre a Visitas, inspecciones y entrevistas individuales y/o grupales con cada uno de los colaboradores y directivos, las cuales se realizan en las diferentes jornadas laborales con el fin de determinar:

- Condiciones laborales en general
- Condiciones de salud
- Condiciones Ambientales
- Procesamiento de la información

El manejo de la información recolectada se procesa mediante una base de datos diseñada para tal fin.

#### **6.8. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos y/o peligros**

Ver Anexo 8

#### **6.9. Evaluación inicial**

Ver Anexo 9

#### **6.10. Hallazgos**

**Hallazgos en condiciones de trabajo y salud**

Ver Anexo 9

#### **6.11. Matriz de peligros**

Ver Anexo 10

**6.12. Actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sg-sst**

comité paritario de seguridad y salud en el trabajo copasst, o vigía de seguridad y salud en el trabajo

Ver Anexo 11 COPASST para empresa con MAS DE 10 trabajadores

Ver Anexo 12 Vigía para empresa con MENOS DE 10 trabajadores

**6.13. Investigación de incidente, accidente de trabajo y enfermedades laborales.**

Documentos y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, y el establecimiento de acciones para prevenir su incidencia y mejorar las condiciones de trabajo y salud.

**6.14. Plan de trabajo anual**

Documentos donde se definen las actividades y los recursos suministrados por la dirección para alcanzar cada uno de los objetivos SST propuestos, la aplicación y

mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver Anexo 10

**6.15. Compromiso de la alta dirección**

Documento que permite revisar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir, los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

## **7. ANEXOS DEL MANUAL**

### **ANEXO 1. MATRIZ LEGAL**







## RAZON SOCIAL: MUEBLES Y DISEÑOS K'MACHO

### MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Fecha de elaboracion:	Actualizaciones: 1	
Responsable de actualizacion:		

CLASIFICACION	NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DISPOSICION QUE REGULA	ARTÍCULOS QUE APLICAN	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
								SI	NO	
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	80 Literal a,b,c	Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a: * Prevenir todo daño a las personas, derivado de las condiciones de trabajo * Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo * Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo	* Subprograma de higiene y seguridad industrial * Plan de trabajo anual * Matriz de peligros	Gerencia Encargado SST			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	84	<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b> * Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad * Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley * Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo * Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores * Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo * Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecucion de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias * Realizar programas educativos sobre los riesgos para su prevencion y control	* Inspecciones de seguridad * Matriz legal * Registro de notificacion de ATEP * Registro de ejecucion de Medidas de intervencion derivadas de la matriz de peligros	Gerencia			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	85	<b>OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b> * Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones * Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y EPP y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo * Colaborar y participar en la implantacion y mantenimiento de las medidas de prevencion de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo	* Evaluacion de desempeño Roles y Responsabilidades * Autoreporte de condiciones de salud y seguridad	Todo el personal			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	111	Establecimiento del PSO	Diseño e implementacion SG - SST	Gerencia			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	114	En todo lugar de trabajo debera disponer de personal adiestrado, metodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevencion y extincion de incendios	* Conformacion Brigada de emergencia * Registro de capacitaciones para brigadistas * Registro Inspeccion extintores	Gerencia Encargado SST			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	116	Los equipos y dispositivos para extinción de incendios deberán ser diseñados, contruidos y mantenidos para que puedan ser usados de inmediato con la máxima eficiencia. Fabricantes, distribuidores y agencias de mantenimiento de tales equipos estarán sujetos a la vigilancia del Ministerio de Salud o de la autoridad a quien éste delegue y deberán garantizar la eficacia de los equipos.	Registro Inspeccion extintores	Líder Brigada de emergencia			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	117, 118	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deben ser diseñados, contruidos, instalados, mantenidos, acondicionados y señalizados para prevenir incendio y evitar contacto con elementos sometidos a alta tensión. Trabajadores expuestos a riesgos eléctricos deben ser dotados de materiales de trabajo y EPP adecuados al riesgo.	* Programa de mantenimiento de equipos y maquinás * Registro de entrega de elementos de protección personal	Gerencia Encargado SST Encargado Mantenimiento			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	121,174	Almacenar materiales y objetos sin crear riesgos para la salud o el bienestar. Prohibido el almacenamiento de sustancias peligrosas en cocinas o espacios donde se almacenen, manipulen o sirvan alimentos.	Registro Inspecciones de seguridad	Encargado SST Copsast			
X	Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	122,123	Proporcionar a cada trabajador, sin costo, EPP en cantidad y calidad de acuerdo con los riesgos, normas y regulaciones técnicas.	* Acta de entrega EPP * Matriz EPP	Gerencia Encargado SST			

X		Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	125	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectuen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores	* Registros exámenes médicos de ingreso * Plan de trabajo	Gerencia Encargado SST		
X		Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y recursos para la prestación de primeros auxilios.	* Actas de conformación brigada de emergencia * Registro inspecciones botiquín * Registro asistencia a capacitaciones sobre primeros auxilios	Gerencia Encargado SST Brigada de emergencia		
X		Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	205	Todas las edificaciones deberán estar dotadas de elementos necesarios para controlar y combatir accidentes por fuego de acuerdo con las reglamentaciones que existan al respecto	* Brigada de emergencias * Inspección de extintores	Gerencia Encargado SST		
X		Ley 9	1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	496	Las entidades públicas o privadas encargadas de la prestación de servicios públicos, deberán analizar la vulnerabilidad a que están sometidas las instalaciones de su inmediata dependencia, ante la probabilidad de los diferentes tipos de desastre que se puedan presentar en ellas o en sus zonas de influencia.	* Plan de emergencia * Ejecución simulacros	Gerencia Brigada de emergencia Encargado SST		
X		Ley 46	1988	Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, se otorga facultades extraordinarias al Presidente de la República, y se dictan otras disposiciones	4, 14, 16	Prestar colaboración para la elaboración y ejecución del Plan de Atención a Desastres cuando lo solicite la Oficina Nacional de Atención a Desastres	Soportes desarrollo del Plan de emergencias			
X		Constitucion Política de Colombia	1991		54	Es obligación de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.	Programa de capacitación	Gerencia		
X		Ley 100	1993	Sistema de seguridad social integral	17	Obligatoriedad de cotizar al sistema general de pensiones	Registro planillas de seguridad social	Gerencia Recurso humano		
X		Ley 100	1993	Sistema de seguridad social integral	22	<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b> Sera responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio (cotizaciones obligatorias)	Registro planillas de seguridad social	Gerencia Recurso humano		
X		Ley 100	1993	Sistema de seguridad social integral	161	<b>DEBERES DE LOS EMPLEADORES</b> * Inscribir en alguna EPS a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral (sin coartar la libertad de elección del trabajador) * Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden * Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio * Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud * Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados * Garantizar un medio ambiente laboral sano	* Afiliación EPS * Registro planillas de seguridad social * Diseño e implementación SG-SST	Gerencia		
X		Ley 100	1993	Sistema de seguridad social integral	133	<b>PENSION SANCION</b> El trabajador no afiliado al sistema general de pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.  Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.	Registro de afiliación y planillas de pago	Gerencia		
X		Ley 100	1993	Sistema de seguridad social integral	210	<b>SANCIONES PARA EL EMPLEADOR</b> Se establecerán las mismas sanciones contempladas en los artículos 23 y 271 de la presente ley para los empleadores que impidan o atenten en cualquier forma contra el derecho del trabajador a escoger libre y voluntariamente la entidad promotora de salud a la cual desea afiliarse. También le son aplicables las sanciones establecidas para quien retrase el pago de los aportes.	Afiliación EPS	Gerencia		
X		Ley 55	1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990	7, 10	Todos los productos químicos deben llevar etiqueta de identificación.	* Rótulos de identificación de productos * Hojas de seguridad de sustancias químicas Capacitaciones sobre manejo de productos químicos.	Encargado SST		

X			Ley 55	1994	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1991	8	Proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información sobre identificación, proveedor, clasificación, peligrosidad, medidas de precaución y los procedimientos de emergencia. La denominación utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta. No utilizar productos sin contar con esta información	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hojas de seguridad de sustancias químicas entregadas por el proveedor.</li> <li>* Capacitaciones sobre manejo de productos químicos.</li> </ul>	Encargado SST Proveedor			
X			Ley 55	1994	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1991	11	<b>TRANSFERENCIA DE PRODUCTOS QUÍMICOS</b> Los empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.	Rotulos de identificación de productos	Encargado SST			
X			Ley 55	1994	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1991	15	Evaluar los riesgos de la utilización de productos químicos en el trabajo, informar a los trabajadores, asegurar la protección por los medios apropiados, escoger productos químicos tecnología, sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo; aplicar medidas adecuadas de control técnico e higiene del trabajo; facilitar sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando el adecuado mantenimiento y velar por su utilización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Registro de entrega de elementos de protección personal</li> <li>* Hojas de seguridad de las sustancias químicas usadas</li> <li>* Capacitación en sustancias químicas</li> </ul>	Encargado SST			
X			Ley 776	2002	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	4	<b>REINCORPORACIONAL TRABAJO</b> Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Registro reintegro laboral	Gerencia Recurso humano Encargado SST			
X			Ley 776	2002	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	8	<b>REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR.</b> Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Registro reintegro laboral	Gerencia Recurso humano Encargado SST			
X			Ley 962	2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos	55	De acuerdo a la ley ya no es necesario radicar el reglamento de higiene y seguridad industrial en el Ministerio	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial publicado	Gerencia Encargado SST			
X			Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	9 Numeral 1	<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</b> Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo	Gerencia Comité de convivencia Laboral	Gerencia Comité de Convivencia			
X			Ley 1429	2010	Ley de formalización y generación de empleo	18	<b>DESCUENTOS PROHIBIDOS POR EL EMPLEADOR</b> * Uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.  * Retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.  * Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.	Gerencia Recurso Humano				
X			Ley 1429	2010	Ley de formalización y generación de empleo	22	<b>PUBLICACION REGLAMENTO DE TRABAJO</b> Una vez cumplida la obligación del artículo 12°, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.	Publicacion Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia			
X			Ley 1523	2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones	2	La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano. En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entendiéndose: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	Plan de emergencia	Gerencia Encargado SST			

X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	1	En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo	Diseño del SS-SST por etapas	Gerencia Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	2	Se establece la obligatoriedad de la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales de Trabajadores dependientes, independientes, estudiantes, pensionados, y los que pueden ser voluntarios.	Soporte de Afiliación a ARL de personal propio y contratistas.	Gerencia Recurso Humano Contratistas		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	3	Se indica el nuevo concepto de Accidente de trabajo al interior del Sistema de Riesgos Laborales	* Reporte de accidente de trabajo * Formato de Investigación del mismo * Registro de asistencia a inducción SST	Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	4	Se indica el nuevo concepto de Enfermedad laboral al interior del Sistema de Riesgos Laborales	Registro de asistencia a inducción SST	Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	7	Se indican las consecuencias y procedimientos en caso de mora en el pago	Planillas de pago al SGRL	Gerencia Recurso Humano		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	13	Se establecen las sanciones por incumplimiento normativo a a cargo de los empleadores, y en cabeza del Ministerio del trabajo	Soportes de actividades del SG-SST	Gerencia Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	26	Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales	Registros asistencia capacitaciones	Gerencia Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	27	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales	Registros asistencia capacitaciones	Gerencia Encargado SST		
X			Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	30	Se establecen las multas para los empleadores por la omisión en el reporte de los Accidentes de Trabajos que afecten los índices de lesiones incapacitantes.	Procedimiento para el reporte de accidente de trabajo	Encargado SST		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	57	<b>OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR</b> *Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y materias primas necesarias para la realización de las labores * Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales * Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.	* Inspecciones de seguridad * Matriz EPP * Acta de entrega de EPP	Gerencia Encargado SST		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	60 Numeral 2	<b>PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES</b> Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.	* Reglamento Interno de Trabajo * Informe por parte de Jefes de areas	Gerencia Jefes de area		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	105, 116,120	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b> Elaborar, adoptar Reglamento Interno de Trabajo cuando hay más de 10 trabajadores permanentes aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, publicarlo en sitios distintos o en cada sitio.	* Registro de divulgación del Reglamento Interno de Trabajo * Publicación Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	205	<b>PRIMEROS AUXILIOS</b> El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.	Registro de asistencia capacitaciones Brigadistas	Gerencia Encargado SST		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	348	<b>MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD</b> Empleadores esta obligados de suministrar y acondicionar locales y equipos que garanticen seguridad y salud; practicar exámenes médicos y adoptar medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad.	* Inspecciones de seguridad * Conceptos medicos ocupacionales	Gerencia Encargado SST		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	349	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b> Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.	Documento Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Gerencia		
X			Codigo sustantivo del trabajo	0	Codigo Sustantivo del trabajo	351	<b>PUBLICACION REGLAMENTO HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b> Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.	Publicación Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Gerencia		

X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	3	<b>CAMPO DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE SALUD OCUPACIONAL</b> Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	24	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES</b> * Responder por la ejecución del PSO * Cumplimiento de normas de medicina, higiene y seguridad industrial * Conformación COPASST * Reporte ATEL * Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están expuestos y sus respectivas medidas de intervención * Facilitar la capacitación de los trabajadores * Permitir la participación de los trabajadores en inspecciones realizadas por las autoridades de SST * Presentar a SST los informes correspondientes al área	* Plan de trabajo anual * Acta de conformación COPASST * Registros de ATEL * Registros divulgación Matriz de peligros * Plan de capacitación * Registro de asistencia a capacitaciones * Rendición de cuentas	Gerencia Encargado SST		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	25	Constitución del comité de medicina, higiene y seguridad industrial	Acta de conformación COPASST	Gerencia		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	26	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b> * Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene y seguridad industrial * Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas * Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de salud ocupacional en los sitios de trabajo	* Informes sobre actividades realizadas * Evaluación desempeño Roles y responsabilidades SST	COPASST		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	28	Programas de Salud Ocupacional en las empresas.	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	29	<b>FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL</b> * Exclusivos y propios de la empresa * En conjunto con otras empresas * Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	30	<b>CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL</b> * Subprograma de medicina preventiva * Subprograma de medicina del trabajo * Subprograma de higiene y seguridad industrial	Plan de trabajo	* Gerencia * SST * RRHH		
X			Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	31	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES</b> * Cumplir con las que les impone el artículo 85 de la Ley 9 1979 y el CST * Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional * Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de salud ocupacional de la empresa	* Evaluación de desempeño Roles y Responsabilidades * Registro de asistencia a capacitaciones	Todo el personal		
X			Decreto 2177	1989	Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas.	16	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.	Registro de reintegro laboral	Gerencia Encargado SST Recurso Humano		
X			Decreto 2177	1990	Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas.	17	Reintegro laboral de acuerdo al tipo de limitación que presente el trabajador	Registro de reintegro laboral	Gerencia Encargado SST Recurso Humano		
X			Decreto 1295	1994	Organización y administración del SGRP	21	<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b> * Pago de las cotizaciones * Procurar la salud integral de los trabajadores * Programar, ejecutar y controlar el desarrollo del PSO y procurar su financiación * Notificar los ATEP a la ARL * Facilitar la capacitación de los trabajadores * Reportar las novedades a la ARL * Informar a los trabajadores los riesgos a los que pueden verse expuestos en la labor encomendada.	* Planilla de seguridad social * Diseño e implementación SG-SST * Registro de ATEL * Registro de asistencia a capacitaciones * Divulgación de matriz de peligros	Gerencia		

X		Decreto 1295	1994	Organización y administración del SGRP	22	<b>OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b> * Velar por la integridad de su salud * Cumplir las normas y reglamentos del P50 * Participar en la prevención de riesgos * Suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud * Pensionados por invalidez de ATEP mantener actualizada la información.	Evaluación de desempeño Roles y Responsabilidades	Todo el personal		
X		Decreto 1295	1994	Organización y administración del SGRP	24	Determinar clasificación de la clase de riesgo de la empresa con ARL.	* Soporte de Afiliación a ARL * Reglamento de higiene y seguridad industrial.	Gerencia		
X		Decreto 1295	1994	Organización y administración del SGRP	56	<b>RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</b> La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 1295	1994	Organización y administración del SGRP	62	Información de riesgos profesionales	Registro divulgación matriz de peligros	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1832	1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	1, 3	* Lista de enfermedades profesionales * Determinación de la relación de causalidad	* Profesiograma * Conceptos exámenes médicos periódicos * Diagnóstico de salud	Gerencia Asesor externo		
X		Decreto 1772	1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	2	El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos	Registro afiliación ARL	Gerencia Recursos Humanos		
X		Decreto 1772	1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	8	Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual están afiliados.	Registro comunicación ARL	Gerencia Recursos Humanos		
X		Decreto 1772	1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	10	<b>OBLIGATORIEDAD DE LAS COTIZACIONES</b> Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Registro planillas de seguridad social	Gerencia Recursos Humanos		
X		Decreto 1108	1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	38	Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.	Registros pruebas de alcoholemia	Recurso Humano		
X		Decreto 1108	1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	39	En el reglamento interno de trabajo a que se refieren los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo de Trabajo es obligación del patrono consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior. El incumplimiento de esta obligación ocasionará la imposición de las sanciones contempladas en el mismo código.	Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia		
X		Decreto 1530	1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.	4	Investigación de accidente de trabajo mortal dentro de los 15 días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte	* Registro de Investigación de accidente mortal * Caracterización accidentalidad	Gerencia Encargado SST Copsast Grupo Investigador ARL		
X		Decreto 1530	1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.	11	Incluir a los trabajadores temporales dentro del P50.	* Registro de inducción de seguridad * Acta de entrega de EPP (cuando aplique)	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1530	1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.	14	<b>REPORTE DE AT Y EL</b> Reportar a ARL accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores en misión.	* Procedimiento de investigación de accidentes laborales * Registro reporte de accidente de trabajo	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 806	1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional	57, 80, 81	En los casos de mora en pago de aportes al Plan Obligatorio de Salud (P50), se debe asumir y garantizar la prestación de servicios de salud a los trabajadores que lo requieran. La afiliación será suspendida después de un mes de no pago de la cotización.	Planillas de pago al SGRL	Gerencia Recurso Humano		
X		Decreto 873	2001	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	13	Informar a los trabajadores sobre los riesgos a la salud de su trabajo	Registro de capacitación e inducción en SST	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1607	2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	TODOS	Se establece la clasificación de actividades económicas así como la clasificación de la empresa	* Certificados de afiliación * Reglamento de higiene y seguridad industrial	Gerencia ARL		

X		Decreto 933	2003	Contrato de Aprendizaje	5	Afiliación al sistema de Seguridad Social Integral	Registro afiliación pago de seguridad social en etapa lectiva y/o productiva de estudiantes	Gerencia Encargado SST Recurso humano		
X		Decreto 187	2005	Por medio del cual se modifica el Decreto 3667 de 2004 y se dictan otras disposiciones	2	Se dispondrá del formulario único integrado para pago de aportes del Sistema de Seguridad Social Integral a partir de junio 30/05.	Planillas de pago al SGRL	Gerencia Recurso Humano		
X		Decreto 1443	2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	TODOS	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo contemplados en el Capítulo VI del Decreto 1072 2015	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia SST		
X		Decreto 1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	TODOS	Expedición de nueva tabla de enfermedades laborales y determinación de relación de causalidad con prestaciones económicas y asistenciales	* Ejecución exámenes ocupacionales periódicos * Jornadas de salud * Calificación en primera instancia			
X		Decreto 472	2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	14	Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.	Registro reporte de accidentes y enfermedades laborales	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	2.2.4.6.42	<b>CONTRATACION DE SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> La contratación, por parte del empleador de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista.  La contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la ejecución de los programas.	Registro convenio Intersalud Ocupacional	Gerencia Recurso humano		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.1.	Dar cumplimiento al objeto y campo de aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.2.	Contemplar las definiciones contenidas en este Decreto en la implementación	Verificación de definiciones en manual SG-SST	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.3..	Dar cumplimiento a la definición de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 4	Dar cumplimiento a la definición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.5.	Socializar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo	* Documento escrito Política SST * Registro asistencia	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.6.	Dar cumplimiento a los requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo	* Documento escrito Política SST * Registro asistencia * Revisión anual SG-SST	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.7.	Dar cumplimiento a los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo	* Documento escrito objetivos SST * Matriz de peligros * Matriz de requisitos legales	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.8.	Velar por el cumplimiento de las obligaciones del empleador frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Política SST * Roles y responsabilidades * Rendición de cuentas * Definición de recursos * Matriz legal * Gestión de peligros * Plan de trabajo anual * Prevención y Promoción de riesgos laborales * Participación de los trabajadores	Gerencia		
X		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Título 4 Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.9.	Velar por el cumplimiento de las obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Registro de capacitaciones * Registro de actas de reuniones	Gerencia Encargado SST		

X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.10	Velar por el cumplimiento de las responsabilidades del trabajador frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Evaluación de desempeño roles y responsabilidades * Observación del comportamiento	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.11.	Velar por el cumplimiento del plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	* Registro de asistencia * Registro de evaluaciones con resultados >=80%	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.12.	Mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Documentos escritos y en medio magnetico custodiados por el responsable de SST	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.13	Garantizar la Conservación de los documentos del componente de seguridad y salud en el trabajo	* Procedimiento control de documentos y registros * Registros físicos y magneticos	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.14	Garantizar la comunicación del componente de seguridad y salud en el trabajo	* Documento plan de comunicación * Registros de comunicaciones	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.15	Identificar los peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Matriz de peligros	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.16.	Realizar la evaluación inicial del componente de seguridad y salud en el trabajo	Evaluación realizada	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.17.	Realizar la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de trabajo anual	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.18	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salu en el Trabajo	Documentos escrito de los objetivos SST	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.19	Establecer indicadores de gestión del componente de Gestión de Seguridad y Salu en el Trabajo	Documentos escrito de indicadores de gestion	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.20	Establecer indicadores que evalúen la estructura del componente de Gestión de Seguridad y Salu en el Trabajo	Documentos escrito de indicadores de estructura	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.21	Establecer indicadores que evalúen el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salu en el Trabajo	Documentos escrito de indicadores de proceso	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.22	Establecer indicadores que evalúen el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salu en el Trabajo	Documentos escrito de indicadores de resultado	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.23	Establecer método para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Procedimiento para la identificación peligros y riesgos	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.24	Establecer las medidas de prevención y control	Matriz de peligros diligenciada	Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.25	Elabora el documento de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de emergencia	Gerencia Asesor externo		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.26	Establecer un procedimiento de gestión de cambio	* Procedimiento para la gestion del cambio * Registros de cambios realizados	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.27	Establecer un procedimiento de Adquisiciones	Procedimiento para adquisiciones	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.28	Establecer un procedimiento de contratación	Procedimiento para contratacion de proveedores y contratistas	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.29	Garantizar la realización de las auditorías internas y externa del componente de seguridad y salud en el trabajo	* Programa de auditorías * Registro de auditorías realizadas	Gerencia Encargado SST COPASST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.30	Definir el alcance de la auditoría del componente de seguridad y salud en el trabajo	Lista de chequeo Auditoría	Gerencia Encargado SST COPASST		



X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.31	Garantizar la revisión por la alta dirección	Revisión gerencial	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.32	Garantizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo	* Procedimiento para investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales * Caracterización de la accidentalidad * Registro de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados	Gerencia Encargado SST COPASST Equipo investigador		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.33	Definir acciones preventivas y correctivas frente al componente de seguridad y salud en el trabajo	Registro de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados	Gerencia Encargado SST COPASST Equipo investigador		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.34	Garantizar la mejora continua del componente de seguridad y salud en el trabajo	Revisión gerencial	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.35	Realizar las capacitaciones obligatorias del componente de seguridad y salud en el trabajo sobre Seguridad y Salud en el trabajo realizado por el Ministerio del Trabajo	Plan de capacitación en SST	Gerencia Encargado SST		
X		Decreto 1072	2015	Decreto unico reglamentario del sector trabajo	Libro 2- Parte 2- Titulo 4 Capitulo 6. Articulo 2.2.4.6.37	Realizar la Transición	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 171	2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	1	Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Decreto 052	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	TODOS	Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática.	Diseño e implementación SG - SST	Gerencia		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	2	<b>OBLIGACIONES DEL PATRONO</b> * Cumplimiento a la presente resolución y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial * Proveer y mantener un buen ambiente laboral * Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patrones y trabajadores) de Higiene y Seguridad * Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control.	* Inspecciones de seguridad * Programas de seguridad y salud * Registros asistencia inducción en SST	Gerencia Encargado SST		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	3	<b>OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b> * Dar cumplimiento a las obligaciones que les corresponden en materia de SO * Usar los equipos de protección * Reportar condiciones peligrosas * Mantener las instalaciones en buenas condiciones de aseo. * No introducir ni presentarse bajo la influencia de alcohol o drogas.	* Inspecciones de seguridad * Evaluación de desempeño roles y responsabilidades	Todo el personal		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	23	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas. Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales o instalarse surtidores mecánicos	Registro inspecciones fuentes de agua	Almacen/Compras		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	177	En orden a la protección personal de los trabajadores, los patrones estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal	Acta entrega EPP	Gerencia Encargado SST		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	178	La fabricación, calidad, resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad competente	Fichas técnicas de seguridad de EPP	Encargado SST Compras		
X		Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	185	Los equipos de protección de las vías respiratorias deberán guardarse en sitios protegidos contra el polvo en áreas no contaminadas. Dichos equipos deberán mantenerse en buenas condiciones de servicio y asepsia.	Inspecciones de seguridad	Encargado SST Copasst		

X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	188	Para aquellos trabajos que se realicen a ciertas alturas en los cuales el riesgo de caída libre no pueda ser efectivamente controlado por medios estructurales tales como barandas o guardas, los trabajadores usarán cinturones de seguridad o arneses de seguridad, con sus correspondientes cuerdas o cables de suspensión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acta entrega EPP para trabajo seguro en alturas</li> <li>* Inspecciones de seguridad</li> </ul>	Gerencia Encargado SST		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	191	Todos los cinturones, arneses, herrajes y fijaciones serán examinados a intervalos frecuentes y aquellas partes defectuosas serán reemplazadas.	Registro inspecciones a Equipos de protección personal	Encargado SST Trabajadores expuestos al riesgo		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	203	Colores básicos de señalización y demarcación.	Registro Inspecciones de seguridad	Encargado SST Copaast		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	220	Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo.	Registro Inspecciones extintores	Encargado SST Lider Brigada		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	221	El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. El personal deberá ser instruido sobre el manejo de los extinguidores según el tipo, de acuerdo a la clase de fuego que se pueda presentar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Registro Inspecciones extintores</li> <li>* Registro capacitaciones en manejo de extintores</li> </ul>	Gerencia Encargado SST Lider Brigada		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	223	Establecer una Brigada de Incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado dentro de las zonas de trabajo del establecimiento	Conformacion y funcionamiento de Brigada de emergencia	Gerencia Encargado SST		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	356	Los patronos están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta.	Acta de entrega de Herramientas	Gerencia Encargado SST		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	361	Todo sitio de trabajo tendrá un lugar apropiado para guardar las herramientas. El transporte de las herramientas de mano deberá hacerse de tal forma que no ofrezca riesgo a los trabajadores	Inspecciones de seguridad	Encargado SST Copaast		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	388	En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de capacitación en SST</li> <li>* Registro de asistencia a capacitaciones: *</li> <li>Manipulación de cargas e higiene postural</li> </ul>	Gerencia Encargado SST Jefes de area		
X			Resolucion 2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo	392	La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta.		Gerencia Encargado SST Jefes de area		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	1	Empresas con más de 10 trabajadores a su servicio están obligadas a conformar el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.	Actas de conformacion Copaast	Gerencia Encargado SST		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	4	La empresa que posea dos o mas establecimientos de trabajo, podra conformar varios Comites de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, para el cumplimiento de lo dispuesto en esta resolucion, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organizacion interna	Actas de conformacion Copaast y/o vigia de centros de trabajo	Gerencia		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	5	El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Registro de convocatoria</li> <li>* Elecciones Copaast</li> <li>* Registro de escrutinio</li> <li>* Acta de conformacion Copaast</li> </ul>	Gerencia Encargado SST		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	7	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo. <b>PARAGRAFO:</b> En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Registro citacion a reunion</li> <li>* Registro Actas de reunion</li> </ul>	Gerencia Copaast Encargado SST		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	9	El empleador designará anualmente al Presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al Secretario de entre la totalidad de sus miembros.	Actas de conformacion Copaast	Gerencia Copaast		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	11	Funciones Copaast	Evaluacion de desempeño Roles y Responsabilidades	Encargado SST		

X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	14	<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b> * Propiciar la eleccion de los representantes de los trabajadores al comité * Designar sus representantes al COPASST * Designar al Presidente del Comité * Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité * Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopcion de las medidas mas convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto	Evaluacion de desempeño Roles y Responsabilidades	Gerencia		
X			Resolución 2013	1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	15	<b>OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b> * Elegir libremente sus representantes al Comité * Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional * Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo	* Evaluacion de desempeño Roles y Responsabilidades * Auto reporte de condiciones de salud y trabajo	Todo el personal		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	5	El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: * Subprograma de Medicina Preventiva. * Subprograma de Medicina del Trabajo. * Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. * Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.	* Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo * Conformacion y funcionamiento Copasst	Gerencia Encargado SST		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	9	De conformidad con el artículo 34 del Decreto 614 de 1984, la contratación de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono o empleador al contratista		Gerencia		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	11	Suministrar EPP de acuerdo con especificaciones, mantener actualizado el registro de la relación discriminada de los EPP suministrados.	* Matriz EPP * Registros de entrega de EPP	Encargado SST		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	14	<b>ACTUALIZACION REGISTROS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.</b> * Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa. * Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores. * Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. * Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común. * Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional. * Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento. * Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control clínico y biológico. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro	* Matriz EPP * Caracterización de accidentalidad * Caracterización de ausentismo * Registros de inspecciones de seguridad * Registro asistencia a capacitaciones * Planes de emergencia	Gerencia Encargado SST COPASST		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	15	<b>INDICADORES</b> Índices de frecuencia y severidad de accidente de trabajo Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común * Tasas específicas de enfermedades profesionales por año * Grado de cumplimiento del PSO de acuerdo con el cronograma	Matriz de indicadores	Encargado SST		
X			Resolución 1016	1989	Reglamenta la Organización, funcionamiento y foma de los programas de Salud Ocupacional.	16	El programa de Salud Ocupacional será evaluado por la empresa, como mínimo cada seis (6) meses y se reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y los resultados obtenidos o dentro del término de tiempo establecido por requerimientos de la autoridad competente.	Revision gerencial	Gerencia Encargado SST		
X			Resolución 6398	1991	Procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa)	1	Los empleados afiliados o no a los sistemas de prevención y seguridad social, deberán ordenar la practica de exámenes médicos preocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (artículo 348 del Código sustantivo del Trabajo y resolución 1016 de 1989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.	Registro concepto medico reocupacional	Gerencia Recurso humano Encargado SST		
X			Resolución 1075	1992	Actividades en Materia de Salud Ocupacional.	1	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campanas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.	Programa de alcohol, drogas y tabaquismo	Gerencia Recurso humano Encargado SST		
X			Resolucion 4050	1994	Por la cual se aclara una resolución	1	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.	Registro de asistencia divulgacion matriz de peligros	Gerencia		

X			Resolución 1401	2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	4	<b>OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES</b> * Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes del trabajo * Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia * Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo * Implementar las medidas y acciones correctivas derivadas de la investigación * Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas * Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación * Establecer y calcular indicadores de control * Remitir a la ARL los informes de investigación * Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos	Registro investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Gerencia Encargado SST COPASST Comité de investigación		
X			Resolución 1401	2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	6	<b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO</b> El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.	Procedimiento para investigar incidentes accidentes y enfermedades laborales	Gerencia Encargado SST COPASST Comité de investigación		
X			Resolución 1401	2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	7	<b>EQUIPO INVESTIGADOR</b> El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo.	Registro de personas en formato para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Gerencia		
X			Resolución 1401	2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	13	En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha(s) y hora(s) en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal.	Registro de firmas en formato para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Gerencia Equipo investigador Encargado SST		
X			Resolución 1401	2007	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	14	<b>REMISION DE INVESTIGACIONES</b> El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la presente resolución.	Registro de recibido de investigaciones por parte de ARL	Encargado SST		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	3	Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: * Examen medico pre-ocupacional o de pre-ingreso * Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). * Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.	Registro conceptos Exámenes medico ocupacionales	Gerencia Recurso Humano Encargado SST		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	4	<b>EVALUACIONES MEDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO</b> El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor	Profesiograma	Gerencia Medico Laboral Externo Encargado SST		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	6	<b>EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO</b> El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso. <b>PARAGRAFO.</b> Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.	Registro de carta informando la realización del examen de egreso	Gerencia Recurso Humano Encargado SST		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	11	<b>CONTRATACION Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORACIONES COMPLEMENTARIAS</b> El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.		Gerencia Recurso Humano Encargado SST		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	12	<b>TRÁMITE RESULTANTE DE LA EVALUACIÓN MEDICA OCUPACIONAL</b> Así mismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presuma la existencia de una enfermedad profesional, el empleador procederá a reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente.	Registro de reporte de Enfermedad Laboral	Gerencia Encargado SST		

X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	13	<b>EVALUACIONES MÉDICAS ESPECÍFICAS SEGÚN FACTORES DE RIESGO</b> El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo a los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente	* Registro de concepto médico ocupacional periódico * Profesiograma	Gerencia		
X			Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	16	La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.	* Conceptos médicos emitidos por centros habilitados para tal fin * Exámenes e historia en custodia del centro	Gerencia Recurso Humano Encargado SST		
			Resolucion 2844	2007	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.	TODOS	Se adoptan guías de atención integral de salud ocupacional, basadas en evidencias para identificar enfermedades profesionales en Hipoacusia neurosensorial, dolor lumbar, hombro doloroso, y trastornos musculoesqueléticos relacionados con movimientos.	Programas de vigilancia epidemiológica	Gerencia Encargado SST		
X			Resolucion 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	6	Evaluación factores intralaborales	Aplicación Bateria riesgo psicosocial	Gerencia Asesor externo		
X			Resolucion 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	7	Evaluación factores extralaborales	Aplicación Bateria riesgo psicosocial	Gerencia Asesor externo		
X			Resolucion 1918	2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	11	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.		Gerencia		
X			Resolución 652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	4	<b>COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO</b> Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.	Actas de conformación Comité de Convivencia Laboral	Gerencia Recurso Humano		
X			Resolución 652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	11	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS</b> Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.	Documento con medidas preventivas y/o correctivas de acoso laboral de acuerdo a cada caso	Gerencia Comité de Convivencia Encargado SST		
X			Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	2	Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.	Actas de conformación Comité de Convivencia Laboral	Gerencia		
X			Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	3	El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".	Registro actas de reunión Comité de Convivencia Laboral	Gerencia Comité de Convivencia		
X			Resolucion 6045	2014	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021	1,2,3	Obligan de los empleadores a cumplir las actividades establecidas en el Plan	* Curso virtual de 50 horas SG-SST * Procedimiento Investigación ATEL * Plan de capacitación en SG-SST * Procedimiento identificación y valoración de peligros * Programas de riesgo prioritario * Auto reporte de condiciones de salud y trabajo	Gerencia		
X			Resolucion 4927	2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST	1,2	Participantes que deben realizar el curso virtual de 50 horas en SG-SST	Certificado Curso virtual 50 horas SG-SST	Gerencia Encargado SST		
X			Resolucion 1111	2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	TODOS	Estandares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño y implementación SG-SST	Gerencia Encargado SST		



## **ANEXO 2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE.**

**MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO** se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de la dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

La empresa se compromete a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles de manera permanente, eficaz y prioritaria.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

**MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, dentro de sus Políticas contempla que en caso de existir sucursales, éstas deberán tener su propio Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo. Será menester el socializar dichas Políticas a todos los niveles jerárquicos de la empresa y la participación del respectivo vigía o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, proporcionará todos los medios necesarios para el desarrollo y correcta ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, acorde con la actividad económica, que minimice la proporción y severidad de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los colaboradores.

Lo estipulado en la presente Política debe ser revisado como mínimo una vez al año, y de requerirse cambios en la misma por modificación de la normatividad vigente o de nuevas disposiciones, se adaptará y actualizará de acuerdo con los cambios legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **ANEXO 3. POLÍTICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS**

Es política de **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, asegurar un ambiente de trabajo exento del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, reflejando salud y bienestar a sus empleados, clientes, contratistas y demás partes interesadas, protegiendo los bienes de la empresa y evitando efectos adversos en la capacidad de desempeño, la seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y de la empresa en general. Bajo este compromiso se fija la siguiente política como requisito a cumplir por todos los empleados, contratistas y demás partes interesadas de la empresa, en funciones de trabajo dentro de las instalaciones, administrativas o frentes de obra:

- Está estrictamente prohibido el consumo de alcohol, tabaco y fármaco dependientes.
- Está estrictamente prohibido el uso ilícito, la posesión, distribución y venta de alcohol, tabaco y fármaco dependientes.

Por política de la alta dirección de la empresa, se podrán efectuar inspecciones no anunciadas a las instalaciones y en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso, a cualquier integrante del equipo de trabajo, aplicar pruebas de alcoholemia y fármaco dependencia. Estas pruebas se realizan durante las horas de trabajo, cuando se considere pertinente. Todo empleado o contratista podrá ser sometido a estas pruebas, poniendo mayor énfasis en empleados en posiciones de trabajo de alto riesgo.



•El rechazo a someterse a las mencionadas pruebas, así como, de su resultado positivo constituye causal para sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato.

•Es responsabilidad de cada empleado, asegurarse que mientras esté en servicio no se encuentre bajo los efectos del alcohol, fármacos dependientes o cualquier medicina que pueda influenciar negativamente su conducta.

Esta política también se aplicará a todos los contratistas y subcontratistas de MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO, por lo cual, deberán estar comprometidos con su implementación dentro de sus organizaciones.

#### **ANEXO 4. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

##### **ACTA DE CONFORMACIÓN**

El día 21 de 04 del año 2021. En las instalaciones de la empresa **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, se reunieron el Representante legal y sus trabajadores para conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012. El periodo de los miembros del comité es de dos (2) años, realizándose una reunión mensual, dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

El Representante legal de la empresa denominó a las siguientes personas:

<b>Principal:</b>
Firma:
CC:
<b>Suplente:</b>
Firma:
CC:

#### **FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA**

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que

puedan constituir acoso laboral, así como, las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como, el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del Recurso Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

## **FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ**

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

## **FUNCIONES DEL SECRETARIO**

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como, las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

## **ANEXO 5. POLÍTICAS DE CONVIVENCIA**

**MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, es consciente de la importancia de la prevención del acoso laboral y en consecuencia todos sus esfuerzos están dirigidos hacia el logro de un entorno laboral sano donde primen el respeto y la confianza entre los empleados.

En tal virtud, **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, se compromete a cumplir con las leyes que sean expedidas en este sentido, con el fin de prevenir conductas que impliquen acoso laboral y sexual dentro de la organización.

Actuando en concordancia con la ley 1010 de 2006 y la Resolución 0652 de 2012, la empresa ha creado el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, el cual se encargará de generar acciones que permitan establecer una cultura en donde se rechace todo tipo de Acoso Laboral o Sexual y se cultive la tolerancia y la No discriminación por razones de sexo, raza, religión o de cualquier otro tipo.

Con estas premisas, **MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO**, pretende generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

La violación a esta política será considerada una falta grave y será sancionada ejemplarmente.

## **ANEXO 8. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS O PELIGROS.**

### **1.OBJETIVO**

Mediante este procedimiento de evaluación de riesgos inicial y periódica se pretende identificar los riesgos de cada puesto de trabajo, así como planificar las consecuentes actividades preventivas.

### **2.ALCANCE**

Se evaluarán todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de MUEBLES Y DISEÑOS KMACHO, de todas las áreas y puestos de trabajo existentes.

### **3. IMPLICACIONES Y RESPONSABILIDADES**

La evaluación inicial de riesgos se realiza mediante la contratación de un servicio ajeno, contando con la colaboración del coordinador de prevención y los delegados de prevención de la empresa.

Los directores de las diferentes unidades funcionales facilitarán que este procedimiento se aplique correctamente cumpliendo los objetivos fijados y asumirán los resultados de esta.

La dirección deberá asumir los resultados de la evaluación y la aplicación de las medidas preventivas pertinentes.

Las revisiones de la evaluación inicial de riesgos o las nuevas evaluaciones serán realizadas con nuestros medios propios salvo cuando se precise realizar evaluaciones de puestos de trabajo que presenten dificultad o carencia de medios, o en los que se realicen tareas críticas, en cuyo caso puede ser necesaria la intervención de expertos.

### **4.PERIODICIDAD**

Una vez se haya realizado la evaluación inicial de todos los puestos de trabajo, ésta deberá ser revisada anualmente, salvo que a criterio del coordinador de prevención o responsable de un área de trabajo se decida una frecuencia diferente o bien exista una periodicidad establecida legalmente.

Independientemente de la periodicidad establecida se revisará la evaluación de riesgos cuando:

- Se produzcan cambios en las sustancias o preparados químicos, en la maquinaria, o en los equipos de trabajo.
- Se detecten daños o anomalías en la salud de los trabajadores.

- La dirección o los trabajadores lo crean conveniente por alguna razón justificada.

## 5. METODOLOGÍA

Se aplicará la metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) sobre evaluación de las condiciones de trabajo en pymes, para facilitar la detección de deficiencias.

La priorización de las medidas de seguridad a adoptar se ejecutará complementariamente a partir de los criterios recogidos en el formulario adjunto (código...) y extraídos del documento del INSHT, Nota Técnica de Prevención, 330/1997 Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.

Se aplicarán también metodologías específicas de evaluación de riesgos de seguridad, de higiene y psicología o ergonomía, ya sean sectoriales o ante riesgos que requieran un mayor nivel de profundización cuando se considere necesario.

Con la intención de que la evaluación quede registrada se debe rellenar la ficha de evaluación de riesgos para cada área y puesto de trabajo del anexo.

## 6. MEDIDAS DE CONTROL RECOMENDADAS PARA MINIMIZAR LOS RIESGOS.

A continuación, se presentan las escalas para la valoración de los riesgos que generan enfermedades y/o accidentes Laborales.

### GRADO DE PELIGROSIDAD (GP)

$$GP = \text{Consecuencia} \times \text{Exposición} \times \text{Probabilidad}$$

VALORACIÓN GP		
G. P. BAJO	G. P. MEDIO	G. P. ALTO
1 - 300	301 - 600	601 - 1000

### NIVEL DE EXPOSICIÓN (E)

Es una medida de la frecuencia con la que se da la exposición al riesgo. Para un riesgo concreto, el nivel de exposición se puede estimar en función de los tiempos de permanencia en áreas de trabajo, operaciones con máquinas, etc.

VALOR	NIVEL DE EXPOSICIÓN	TIEMPO DE EXPOSICIÓN
-------	---------------------	----------------------

10	<b>Continuada</b>	Continuamente. Varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado.
6	<b>Frecuente</b>	Varias veces en su jornada laboral, aunque sea con tiempos cortos.
4	<b>Ocasional</b>	Alguna vez en su jornada laboral y con periodo corto de tiempo.
1	<b>Esporádica</b>	En raras ocasiones, irregularmente.

## NIVEL DE DEFICIENCIA O PROBABILIDAD (P)

El nivel de deficiencia está asociado a la probabilidad de ocurrencia del evento, se determinará a partir de los cuestionarios de la metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre evaluación de las condiciones de trabajo, teniendo la siguiente tabla:

NIVEL DE DEFICIENCIA O PROBABILIDAD	VALOR	SIGNIFICADO
10	<b>Muy deficiente</b>	Se han detectado factores de riesgo significativos que determinan como muy posible la generación de fallos. El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo resulta ineficaz.
7	<b>Deficiente</b>	Se ha detectado algún factor de riesgo que precisa ser corregido. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes se ve reducida de forma apreciable.
4	<b>Mejorable</b>	Se han detectado factores de riesgo de menor importancia. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo no se ve reducida de forma apreciable.
1	<b>Aceptable</b>	No se ha detectado anomalía destacable alguna. El riesgo está controlado. No se valora.

## NIVEL DE CONSECUENCIAS (C)

Las consecuencias de los accidentes se refieren a las normalmente esperadas en caso de materialización del riesgo.

Para determinar su nivel se considerará el siguiente cuadro:

NIVEL DE CONSECUENCIAS	NC	DAÑOS PERSONALES	DAÑOS MATERIALES
10	<b>Muy deficiente</b>	1 muerto o más.	Destrucción total del sistema (difícil renovarlo).
6	<b>Muy grave</b>	Lesiones graves que pueden ser irreparables.	Destrucción parcial del sistema (compleja y costosa reparación).

4	Grave	Lesiones con baja laboral.	Se requiere paro de proceso para efectuar la reparación.
1	Leve	Pequeñas lesiones que no requieren hospitalización.	Reparable sin necesidad de paro del proceso.

**Nota:** Aunque la evaluación de riesgos exigible reglamentariamente sólo contempla los posibles daños personales, se ha considerado oportuno incorporar también los posibles daños materiales, cuando éstos puedan ser considerables.

### CRITERIOS PARA VALORAR LA ENFERMEDAD LABORAL

VALORACION	CRITERIO
ALTO	<i>Requiere intervención inmediata. Retirar de exposición hasta que no esté controlada la situación y comenzar vigilancia en salud.</i>
MEDIO	<i>Requiere intervención mediata. Puede continuar con exposición hasta que esté controlada la situación y comenzar vigilancia en salud.</i>
BAJO	<i>Puede realizar su labor sin problema</i>

ITEM	RIESGO O PELIGRO	ALTO	MEDIO	BAJO
1	ILUMINACIÓN	-Brillo deslumbrante -Ausencia de luz -Penumbbras evidentes	-Percepción de algunas sombras -Ausencia de luz	Ausencia de brillo, cantidad de luz ideal y carencia de penumbras
2	RUIDO	-De impacto -Intenso, impide la comunicación	Permite la comunicación, pero genera molestias auditivas, entre otras.	No es molesto o se usan protectores auditivos
3	RADIACIONES IONIZANTES	-No cumple con protocolos - Exposición frecuente	-Cumple con protocolos - Exposición indirecta	-Cumple con protocolos -No existe exposición
4	RADIACIONES NO IONIZANTES	- Exposición frecuente y/o prolongada, -Sin protección	- Exposición frecuente cortos períodos de tiempo -Sin protección	-Sin exposición -Con exposición, pero con protección
5	TEMPERATURA EXTREMA	- Exposición a calor radiante -Sensación de calor	-Sensación de calor	Sensación de confort térmico.

6	VIBRACIONES	-Existencia de fuentes generadoras de vibración -Percepción prolongada de vibraciones	-Percepción de vibraciones	-Fuentes emisoras de vibraciones controladas -Sin percepción de vibraciones
7	QUÍMICOS	-Carencia o incumplimiento total de protocolos en: Transporte Manipulación	-Carencia o incumplimiento ocasional de protocolos en: Transporte	- Cumplimiento de protocolos en: Transporte Manipulación
		Almacenamiento Disposición final	Manipulación Almacenamiento Disposición final	Almacenamiento Disposición final
7.1	POLVOS Y/O FIBRAS Y/O HUMOS	-Evidencia de material particulado en el aire o sedimentado -No uso de protección respiratoria -Carencia de ventilación -Material mutágeno y/o teratógeno	-Evidencia de material particulado en el aire o sedimentado -Existe ventilación, pero no se usa protección respiratoria	-Control de emisión de material particulado -Existe ventilación -Existe uso de protección respiratoria
7.2	LÍQUIDOS	-Manipulación permanente de productos químicos líquidos. (Ácidos, solventes, etc.) -Sin Protección. -Sin los protocolos -Material mutágeno y/o teratógeno	-Manipulación ocasional de productos químicos líquidos. (Ácidos, solventes, etc.) -Con los protocolos -Sin elementos de Protección	-Con Elementos de Protección -Con los protocolos
7.3	GASES Y/O VAPORES	-Percepción de olor -No detectable organolépticamente -Sin Protección -Material mutágeno y/o teratógeno	-Percepción de olor - Organolépticamente No detectable -Sin Protección	-Con Protección



8	BIOLÓGICOS	<b>VIRUS Y/O BACTERIAS</b>  -Zona endémica de fiebre amarilla, dengue o hepatitis -Contacto con fluidos corporales sin protección -Manipulación de material contaminado y/o paciente o exposición a virus altamente patógenos.	-Manipulación de material contaminado y/o paciente o exposición a virus altamente patógenos. -Con protección	<b>-Con protección.</b> -Manejo de pacientes sin casos de exposición a virus o bacterias agresivas
		<b>HONGOS</b> Ambiente húmedo y/o manipulación de muestras o material contaminado y/o pacientes con	Igual al anterior, sin antecedentes de micosis en el último año en los trabajadores.	Ambiente seco y manipulación de muestras o material contaminado sin casos previos
		antecedentes de micosis en los trabajadores.		de micosis en los trabajadores.
9	ERGONÓMICOS	-Sobrecarga y esfuerzos en forma inadecuada -Sobrecarga y esfuerzos en jornada continua -Postura de pie o sentado con cuerpo inclinado en toda la jornada. -Puesto de trabajo que obliga al trabajador a permanecer siempre de pie. -Jornada laboral completa en actividades repetitivas	-Sobrecarga y esfuerzos en forma inadecuada -Sobrecarga y esfuerzos en jornada corta -Postura de pie o sentado con cuerpo inclinado en períodos cortos de la jornada  -Puesto del trabajador sentado, alternando con la posición de pie, pero con mal diseño del asiento.  -Jornada laboral incompleta en actividades repetitivas	-Ausencia de sobrecarga y esfuerzos. -Postura de pie o sentado indistintamente. -Puesto del trabajador bien diseñado para estar sentado o de pie. -Jornada laboral con poco trabajo repetitivo.

10	PSICOSOCIAL	-Atención a público -Sobrecarga laboral -Sobrecarga mental	-Atención al público	-Condición laboral normal
----	-------------	--	----------------------	------------------------------

## ANEXO 9. EVALUACIÓN INICIAL

### EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### 1. HALLAZGO EN CONDICIONES DE TRABAJO

RIESGO O PELIGRO	FACTOR DE RIESGO
Accidentes Mayores (Naturales y/o Antropogénicos)	Sísmico-Derrumbes
Ambientales	Tierra
Ergonómicos	Sobre cargas y esfuerzo físico
Físicos	Ruido
Locativos	Señalización
Locativos	Diseño de Planta
Mecánicos	Maquinaria y Equipo
Mecánicos	Proyección de Partículas
Mecánicos	Manejo de Herramientas
Psicosociales	Trabajo bajo presión
Psicosociales	Organización de trabajo
Psicosociales	Carga de trabajo
Psicosociales	Trato con público
Saneamiento	Protocolos Sanitarios

#### 2. HALLAZGO EN CONDICIONES DE SALUD

--	--

<b>EVENTO DE SALUD</b>	<b>FUENTE GENERADORA</b>	<b>INCAPACIDAD (Días)</b>	<b>REUBICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>ACCIDENTE LABORAL</b>				
<b>ACCIDENTE COMÚN</b>				
<b>ENFERMEDAD LABORAL</b>				
<b>ENFERMEDAD COMÚN</b>				

### 3. EVALUACION INICIAL

<b>ITEM</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>ASPECTOS GENERALES</b>	<b>RESPUESTA</b>
		¿Cuenta con las Políticas de no consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco?	No
		¿Cuenta con un protocolo para el ingreso de personas ajenas a la empresa?	Si
		¿Cuentas con las políticas de acoso laboral?	No

	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.5.1	¿Tiene el Sistema de Archivo o Retención Documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.3	¿Tiene definido y asignado los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.4	¿El pago de los aportes se realiza conforme a la normativa y en la respectiva clase de riesgo?	Si
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.6	¿Tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST? (Para más de 10 trabajadores)	
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.6	¿Ya tiene nombrado el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores)?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.7	¿Ya realizó la capacitación del COPASST y el vigía para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley?	No

ITEM	NORMATIVA	ASPECTOS GENERALES	RESPUESTA
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.1.8	¿Tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.2.1	¿Tiene un Programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.2.2	¿Tiene programas integrales de inducción y reinducción a todos los trabajadores?	Si

	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 1.2.3	¿Los responsables del SG-SST ya realizaron el curso virtual de cincuenta (50) horas, definido por el Ministerio de Trabajo?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.1.1	¿Tiene diseñadas las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.10.1	¿Tiene los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo incluidos en la evaluación y selección de proveedores y contratistas?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.3.1	¿Ya realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.4.1	¿Tiene un Plan de Trabajo anual?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.7.1	¿Tiene definida la Matriz Legal actualizada, que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.8.1	¿Cuenta con un sistema de auto reportes?	No

ITEM	NORMATIVA	ASPECTOS GENERALES	RESPUESTA
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 2.9.1	¿Cuenta con un procedimiento para las adquisiciones o contrataciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1	¿Cuenta con el perfil sociodemográfico?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1	¿Realiza los exámenes ocupacionales de control, considerados como necesarios?	No

	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1	¿Realiza los Exámenes Pre-ocupacionales de ingreso?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1-3.1.4	¿Lleva estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1-3.1.5	¿Entrega en custodia las Historias Clínicas Ocupacionales de los trabajadores?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1-3.1.5	¿Lleva a cabo actividades de Promoción y Prevención?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.1-3.1.5	¿Realiza las respectivas Historias Clínicas Ocupacionales?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.6	¿Trabaja en forma coordinada con la EPS y ARL, siguiendo las recomendaciones, incluyendo reubicaciones, si son necesarias?	Si
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.7	¿Tiene implementado un Programa de estilo de vida saludable?	No
<b>ITEM</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>ASPECTOS GENERALES</b>	<b>RESPUESTA</b>
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.1.9	¿Tiene implementadas acciones de control y manejo de desechos?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.2.1-3.2.2	¿Investiga y reporta a la Administradorade Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS), todos los accidentes y las Enfermedades Laborales diagnosticadas?	Si
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.2.1-3.2.2	¿Investiga y reporta a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, así como, las Enfermedades Laborales?	Si

	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.2.3	¿Lleva un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 3.3.1-3.3.2-3.3.3-3.3.4-3.3.5-3.3.6	¿Realiza medición y control sobre la severidad y frecuencia de los accidentes y enfermedades laborales, así como, la incidencia, prevalencia de los mismos y el ausentismo?	Si
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.1.1-4.1.2-4.2.1	¿Tiene actualizada la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.1.1-4.1.2-4.2.1	¿Tiene definida, aplicada y actualizada una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.1.4	¿Realiza monitoreos ambientales en los aspectos críticos?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.2.4	¿Tiene implementadas inspecciones generales periódicas?	No

ITEM	NORMATIVA	ASPECTOS GENERALES	RESPUESTA
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.2.5	¿Realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras?	Si
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 4.2.6	¿Tiene implementado un Programa de suministro de Elementos de Protección Individual (EPI)?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 5.1.1-5.1.2	¿El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias está divulgado entre todos los trabajadores de la empresa?	No

	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 5.1.1-5.1.2	¿El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como, la señalización debida?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 5.1.1-5.1.2	¿En el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se realizan simulacros como mínimo una vez al año?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 5.1.1-5.1.2	¿Tiene implementado un Plan de prevención, preparación y respuesta, ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 6.1.1	¿Tiene definidos los indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 6.1.2-6.1.3	¿Tiene planeada una auditoria anual?	No
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 6.1.4-7.1.2	¿Realiza una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y toma las medidas necesarias?	No

ITEM	NORMATIVA	ASPECTOS GENERALES	RESPUESTA
	Conforme Resolución 1111 / 2017 Núm. 7.1.3-7.1.4	¿Ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora, de acuerdo con las necesidades y a los requerimientos legales?	Si
	Conforme Resolución 1111 de 2017 Núm. 1.1.1	¿Tiene diseñado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?	No
	Conforme Resolución 1111 de 2017 Núm. 1.1.4	¿Todos los trabajadores están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales?	Si



	Conforme Resolución 1111 de 2017 Núm. 3.1.3	¿Tiene determinado el perfil de los cargos para los trabajadores?	Si
--	---	---	----

## 8. OTROS ANEXOS

### ANEXO 10 MATRIZ DE RIESGOS

Área	Riesgo	Factor de Riesgo	Fuente Generadora	Posibles Efectos en la Salud	Evaluación				Valoración (CxPxE)	Controles			Acción	Respon
					Cons	Prob	Exp	Total		Fuente	Medio	Persona		
	Accidentes Mayores (Naturales y/o Antropogénicos)	Sísmico-Derrumbes	Desastre natural	Traumas de Variada Severidad (TVS)	9	10	10	900	Alto	Adoptar medidas de actuación ante siniestros		Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Adoptar medidas de actuación ante siniestros.	SST
	Ambientales	Tierra	Disposición final de residuos líquidos-sólidos	Transmisión de enfermedades infectocontagiosas, epidemias, impacto al medio ambiente					Alto	Realizar acciones para el tratamiento y disposición de basuras y/o residuos industriales			Realizar acciones para el tratamiento y disposición de basuras y/o residuos industriales.	SST
	Ergonómicos	Sobre cargasy esfuerzo físico	Levantamiento y manipulación de cargas	Alteraciones musculoesqueléticas					Alto	Realizar el levantamiento de pesos con ayudas mecánicas para la manipulación transporte (sobre esfuerzos con flexiones e hiperextensiones de la columna)	Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Levantamiento y manipulación correcta de cargas	Realizar el levantamiento de pesos con ayudas mecánicas para la manipulación y transporte (sobre esfuerzos con flexiones e hiperextensiones de la columna).	SST
	Físicos	Ruido	Maquinaria, equipo, procesos	Alteraciones auditivas					Alto	Controlar la emisión de ruido al exterior	Aislar las partes que generan ruido		Controlar la emisión de ruido al exterior aislando las partes que generan ruido.	SST
	Locativos	Señalización	Falta de control en programas de señalización	Traumas de Variada Severidad (TVS)	8	9	10	720	Alto	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad		Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	SST

	Locativos	Diseño de Planta	Mala diseño de la planta	Traumas de Variada Severidad (TVS)	8	9	10	720	Alto	Se deben adaptar las puertas de emergencia de tal forma que se abran hacia el exterior		Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Se deben adaptar las puertas de emergencia de tal forma que se abran hacia el exterior.	SST
	Mecánicos	Maquinaria y Equipo	Maquinaria	Traumas de Variada Severidad (TVS)	9	9	10	810	Alto	Aislar la maquinaria que genera vibración		Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Aislar la maquinaria que genera vibración.	SST
	Mecánicos	Proyección de Partículas	Maquinaria y equipo	Traumas de Variada Severidad (TVS)	9	9	10	810	Alto	Colocar guardas de protección en máquinas para evitar la proyección de partículas		Protección individual, ojos y rostro. Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Colocar guardas de protección en máquinas para evitar la proyección de partículas.	SST
	Mecánicos	Manejo de Herramientas	Herramientas	Traumas de Variada Severidad (TVS)	8	8	10	640	Alto	Asignar estuches seguros para las herramientas		Usar Elementos de Protección Individual. Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Asignar estuches seguros para las herramientas.	SST
	Psicosociales	Trabajo bajo presión	Modelo administrativo	Estrés laboral					Alto	Revisar el modelo administrativo	Realizar Actividades de Promoción y Prevención		Revisar el modelo administrativo en cuanto a la supervisión estricta.	SST
	Psicosociales	Organización de trabajo	Distribución de la carga laboral	Estrés laboral					Alto	Evitar las jornadas de trabajo en la empresa mayores a 8 horas	Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Realizar entrenamiento-Rotación de turnos y personal	Evitar las jornadas de trabajo en la empresa mayores a 8 horas.	SST
	Psicosociales	Carga de trabajo	Exigencia en la tarea	Estrés laboral					Alto	Controlar los altos ritmos de trabajo	Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Realizar entrenamiento	Controlar los altos ritmos de trabajo.	SST
	Psicosociales	Trato con público	Trato con público	Traumas de Variada Severidad (TVS)	9	9	10		Alto	Tomar precauciones sobre el posible riesgo público			Tomar precauciones sobre el posible riesgo público.	SST
	Saneamiento	Protocolos Sanitarios	Desconocimiento e incumplimiento de protocolos	Transmisión de enfermedades infectocontagiosas, epidemias, contaminación					Alto	Dotar de lockers		Realizar Actividades de Promoción y Prevención	Dotar de lockers.	SST

## ANEXO 11. COPASST

El Comité es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo y no se ocupa, por lo tanto, de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha.

La creación del Comité estaría limitada al número de empleados que laboren en la empresa, dejando como número mínimo de trabajadores diez (10). Es decir, sólo las empresas con más de diez (10) trabajadores deberían crear un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2013 de 1986), donde su conformación debe ser de acuerdo con la siguiente tabla:

NÚMERO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DEL COPASST
De 10 a 49	Un representante por cada una de las partes
De 50 a 499	Dos representantes por cada una de las partes

De 500 a 999	Tres representantes por cada una de las partes
De 1000 o más trabajadores	Cuatro representantes por cada una de las partes

### **LAS FUNCIONES INCLUYEN:**

Proponer a la administración la ejecución de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo. Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; y promover su divulgación y observación. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitarsu ocurrencia. Evaluar los programas de SST que se desarrollan en la empresa.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Servir como un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la SST. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la SST.

### **FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ:**

Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.

Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.

Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre la convocatoria a las reuniones por los menos una vez al mes.

Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

### **FUNCIONES DEL SECRETARIO:**

Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas

Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.

Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

### **FUNCIONES DEL EMPLEADOR:**

Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.

Designar sus representantes al Comité.

Designar el presidente del Comité

Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

### **FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES:**

Elegir libremente sus representantes

Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de SST en la empresa.

Cumplir con las normas de Medicina, Higiene y seguridad Industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por la gerencia.

## **ANEXO 12. VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Según el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994: “Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional”, es decir que las funciones asignadas al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo serán las mismas funciones que las asignadas al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

### **FUNCIONES**

Son las mismas del COPASST que se describen en el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, estas funciones, de acuerdo con los nuevos términos existentes de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades del SG-SST.
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de estos a las autoridades de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Seguridad y Salud en el trabajo en los sitios de trabajo.

Otras funciones del vigía y del COPASST fueron adicionadas en el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986. A continuación, se describen estas funciones con la actualización de términos vigentes en 2016:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en los trabajos dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Teniendo en cuenta que las funciones del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo son las mismas que las del COPPAST, el archivo de actas de reunión se interpreta como el archivo de informes de las actividades del vigía, ya que en el acta de reunión se presume la existencia de dos o más miembros como sucede en el COPASST.

- El rol de presidente y secretario es un rol existente en un COPASST, la función de elegir al secretario del Comité, mencionada en el numeral j del artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 no tiene efecto cuando la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores.

## PLAN DE ACCIÓN

Categoría	Acción	Vence	Terminada
General	Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-03-16	Si
Ergonomía	Evitar actividades que generen sobreesfuerzos durante el levantamiento y transporte de pesos.	2021-03-17	No
General	Realizar las capacitaciones del COPASST y el Vigía para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.	2021-03-18	No
Locativos	Se deben adaptar las puertas de emergencia de tal forma que se abran hacia el exterior.	2021-03-21	No
Ergonomía	Evitar en lo posible los movimientos repetitivos.	2021-03-24	Si
General	Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas.	2021-03-26	Si
General	Crear el Sistema de Archivo o Retención Documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-01	No
General	Implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.	2021-04-01	Si
General	Implementar acciones de control y manejo de desechos.	2021-04-07	No
Saneamiento Básico	Dotar de lockers.	2021-04-17	Si
General	Diseñar las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-20	Si
Psicosocial	Evitar las jornadas de trabajo en la empresa mayores a 8 horas.	2021-04-20	No
Herramientas	Asignar estuches seguros para las herramientas.	2021-04-26	No
General	Realizar el curso virtual de cincuenta (50) horas, definido por el Ministerio del Trabajo para los responsables del SG-SST.	2021-05-04	No
Ruido	Adecuar un Sistema de Control para las Máquinas que generan altos niveles de ruido.	2021-05-14	Si
General	Planear una Auditoría anual.	2021-05-21	Si
General	Elaborar estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis.	2021-05-30	Si
General	Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-06-03	Si
General	Llevar a cabo actividades de Promoción y Prevención.	2021-06-07	Si
General	Definir los indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2021-06-17	No
Máquinas	Realizar Programa de Mantenimiento Preventivo en máquinas.	2021-06-25	No
General	Diseñar un Procedimiento para Adquisiciones o Contrataciones en SST.	2021-06-27	No
General	Diseñar las Políticas de Acoso Laboral.	2021-07-16	Si
Ergonomía	Realizar el levantamiento de pesos con ayudas mecánicas para la manipulación y transporte (sobre esfuerzos con flexiones e hiperextensiones de la columna).	2021-07-16	No
Máquinas	Colocar guardas de protección en máquinas para evitar la proyección de partículas.	2021-07-16	No
General	Diseñar el Programa de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización.	2021-07-19	Si
General	Realizar los exámenes preocupacionales de ingreso.	2021-07-22	No
General	Implementar un Programa de Estilo de Vida Saludable.	2021-08-03	Si
General	Implementar inspecciones generales periódicas.	2021-08-05	Si
Ruido	Controlar la emisión de ruido al exterior aislando las partes que generan ruido.	2021-08-13	No
General	Diseñar las Políticas de No Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco.	2021-08-26	Si
General	En el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias se realizan simulacros como mínimo una vez al año.	2021-08-30	No
Ergonomía	Rediseñar la actividad de levantamiento de pesos que sobrepasen los límites permisibles según la edad, capacidad, entrenamiento y contextura física.	2021-08-30	No
General	Divulgar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias entre todos los trabajadores de la empresa.	2021-09-02	No
General	Implementar un Programa de Suministro de Elementos de Protección Individual (EPI).	2021-09-05	No
Locativos	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No
General	Incluir planos de las instalaciones en el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique áreas y salidas de emergencia, así como, la señalización debida.	2021-09-17	No
Ergonomía	Evitar las posturas forzadas, prolongadas e incómodas de pie o sentado; flexión de tronco, entre otros.	2021-09-27	No
General	Definir, aplicar y actualizar una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-10-01	Si
Brigadas	Conformar el comité de brigadas de emergencia.	2021-10-23	Si
Saneamiento Básico	Realizar acciones para el tratamiento y disposición de basuras y/o residuos industriales.	2021-10-26	No
Desastres	Adoptar medidas de actuación ante siniestros.	2021-	No

Naturales		11-05	
General	Realizar la Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-11-09	Si
General	Nombrar el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores).	2021-11-11	Si
General	Diseñar el Plan de Trabajo Anual.	2021-11-15	No
General	Realizar monitoreos ambientales en los aspectos críticos.	2021-11-20	No
Herramientas	Enseñar el uso adecuado de las herramientas para evitar daño y lesiones.	2021-12-03	No
Brigadas	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	2021-12-04	Si
Máquinas	Aislar la maquinaria que genera vibración.	2021-12-14	No
General	Definir la Matriz Legal actualizada, que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	2022-01-05	Si
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2022-01-06	Si
Psicosocial	Controlar los altos ritmos de trabajo.	2022-01-14	No
General	Entregar en custodia las Historias Clínicas Ocupacionales de los trabajadores.	2022-01-25	No
General	Llevar un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2022-02-02	Si
General	Elaborar el perfil sociodemográfico.	2022-02-12	Si
General	Realizar las respectivas Historias Clínicas Ocupacionales.	2022-02-14	No
Psicosocial	Revisar el modelo administrativo en cuanto a la supervisión estricta.	2022-02-15	No
General	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.	2022-02-22	Si
General	Crear un Sistema de Autoreportes (Autocontrol).	2022-02-25	No
Psicosocial	Tomar precauciones sobre el posible riesgo público.	2022-03-02	No
General	Realizar los exámenes ocupacionales de control, considerados como necesarios.	2022-03-05	No
General	Definir y asignar los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SGSST.	2022-03-06	No

# PLAN DE EJECUCIÓN

Categoría	Acción	Vence	Terminada	Fecha Avance	Usuario	Avance
General	Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-03-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-03-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe DETERMINA EL MODELO A APLICAR	
General	Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-03-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros." como completada	
General	Actualizar la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-03-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar las capacitaciones del COPASST y el Vigía para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.	2021-03-18	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas.	2021-03-26	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas.	2021-03-26	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas." como completada	
General	Crear el Sistema de Archivo o Retención Documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-01	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.	2021-04-01	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.	2021-04-01	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad." como completada	
General	Implementar un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.	2021-04-01	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Implementar acciones de control y manejo de desechos.	2021-04-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar acciones de control y manejo de desechos.	2021-04-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Implementar acciones de control y manejo de desechos." como completada	
General	Implementar acciones de control y manejo de desechos.	2021-04-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Implementar acciones de control y manejo de desechos.	2021-04-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Implementar acciones de control y manejo de desechos." como pendiente	
General	Disenar las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-20	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-20	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Disenar las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo." como completada	
General	Disenar las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-04-20	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar el curso virtual de cincuenta (50) horas, definido por el Ministerio del Trabajo para los responsables del SG-SST.	2021-05-04	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Planear una Auditoría anual.	2021-05-21	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Planear una Auditoría anual.	2021-05-21	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Planear una Auditoría anual." como completada	
General	Planear una Auditoría anual.	2021-05-21	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Elaborar estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis.	2021-05-30	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Elaborar estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis.	2021-05-30	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Elaborar estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis." como completada	
General	Elaborar estadísticas sobre eventos de salud con sus respectivos análisis.	2021-05-30	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Disenar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-06-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-06-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Disenar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo." como completada	
General	Disenar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-06-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Llevar a cabo actividades de Promoción y Prevención.	2021-06-07	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Llevar a cabo actividades de Promoción y Prevención.	2021-06-07	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Llevar a cabo actividades de Promoción y Prevención." como completada	
General	Llevar a cabo actividades de Promoción y Prevención.	2021-06-07	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Definir los indicadores de Extensión y Resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2021-06-17	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar un Procedimiento para Adquisiciones o Contrataciones en SST.	2021-06-27	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar las Políticas de Acoso Laboral.	2021-07-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar las Políticas de Acoso Laboral.	2021-07-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Disenar las Políticas de Acoso Laboral." como completada	
General	Disenar las Políticas de Acoso Laboral.	2021-07-16	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Disenar el Programa de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización.	2021-07-19	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar el Programa de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización.	2021-07-19	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Disenar el Programa de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización." como completada	
General	Disenar el Programa de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los peligros y riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización.	2021-07-19	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar los exámenes preocupacionales de ingreso.	2021-07-22	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar un Programa de Estilo de Vida Saludable.	2021-08-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar un Programa de Estilo de Vida Saludable.	2021-08-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Implementar un Programa de Estilo de Vida Saludable." como completada	
General	Implementar un Programa de Estilo de Vida Saludable.	2021-08-03	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Implementar inspecciones generales periódicas.	2021-08-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar inspecciones generales periódicas.	2021-08-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Implementar inspecciones generales periódicas." como completada	
General	Implementar inspecciones generales periódicas.	2021-08-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Disenar las Políticas de No Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco.	2021-08-26	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Disenar las Políticas de No Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco.	2021-08-26	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Disenar las Políticas de No Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco" como completada	
General	Disenar las Políticas de No Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco.	2021-08-26	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	En el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias se realizan simulacros como mínimo una vez al año.	2021-08-30	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Divulgar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias entre todos los trabajadores de la empresa.	2021-09-02	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Implementar un Programa de Suministro de Elementos de Protección Individual (EPI).	2021-09-05	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Incluir planes de las instalaciones en el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que identifique áreas y salidas de emergencia, así como, la señalización debida.	2021-09-17	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Definir, aplicar y actualizar una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-10-01	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Definir, aplicar y actualizar una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-10-01	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Definir, aplicar y actualizar una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros." como completada	
General	Definir, aplicar y actualizar una metodología con la participación de los trabajadores para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos o peligros.	2021-10-01	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar la Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-11-09	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Realizar la Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-11-09	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Realizar la Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo." como completada	
General	Realizar la Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2021-11-09	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Nombrar el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores).	2021-11-11	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Nombrar el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores).	2021-11-11	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Nombrar el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores)." como completada	
General	Nombrar el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Para menos de 10 trabajadores).	2021-11-11	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Disenar el Plan de Trabajo Anual.	2021-11-15	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Realizar monitoreos ambientales en los aspectos críticos.	2021-11-20	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Definir la Matriz Legal actualizada, que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	2021-01-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Definir la Matriz Legal actualizada, que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	2021-01-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Definir la Matriz Legal actualizada, que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa." como completada	
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2021-01-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2021-01-05	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2022-01-06	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias." como completada	
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2022-01-06	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar una revisión anual por parte de la alta dirección sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomar las medidas necesarias.	2022-01-06	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Llevar un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2022-02-02	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Llevar un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2022-02-02	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Llevar un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)." como completada	
General	Llevar un registro estadístico de todos los eventos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2022-02-02	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Elaborar el perfil sociodemográfico.	2022-02-12	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Elaborar el perfil sociodemográfico.	2022-02-12	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Elaborar el perfil sociodemográfico." como completada	
General	Elaborar el perfil sociodemográfico.	2022-02-12	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Realizar las respectivas Historias Clínicas Ocupacionales.	2022-02-14	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.	2022-02-22	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.	2022-02-22	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Conformar el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL" como completada	
General	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.	2022-02-22	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
General	Crear un Sistema de Automotores (Autocontrol).	2022-02-25	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Realizar los exámenes ocupacionales de control, considerados como necesarios.	2022-03-05	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
General	Definir y asignar los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SSGSST.	2022-03-06	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Evitar los accidentes que generen sobreesfuerzos durante el levantamiento y transporte de pesos.	2021-03-17	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Evitar en lo posible los movimientos repetitivos.	2021-03-24	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Evitar en lo posible los movimientos repetitivos.	2021-03-24	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Evitar en lo posible los movimientos repetitivos" como completada	
Ergonomía	Evitar en lo posible los movimientos repetitivos.	2021-03-24	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe finalizó la acción	
Ergonomía	Evitar en lo posible los movimientos repetitivos.	2021-03-24	Si	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaSe marcó la tarea "Evitar en lo posible los movimientos repetitivos" como completada	
Ergonomía	Realizar el levantamiento de pesos con ayudas mecánicas para la manipulación y transporte (barridos con frenos e hiperextensiones de la columna).	2021-03-24	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Reducir la actividad de levantamiento de pesos que sobrepasen los límites permitidos en la edad, capacidad, entrenamiento y contextura física.	2021-03-30	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Evitar las posturas forzadas, prolongadas e incómodas de pie o sentado; flexión de tronco, entre otros.	2021-09-27	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Ergonomía	Se deben adaptar las posturas de emergencia de tal forma que se abran hacia el exterior.	2021-03-21	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06	Deysi Liliana Camacho PradaCreada por la encuesta realizada el 2021-03-06 10:22:47	
Uso de	Revisar frecuentemente las señales utilizadas y reubicar según la necesidad.	2021-09-07	No	2021-03-06		



## **9. PROPUESTA DE UN MODELO DE COSTOS PARA EL ACCIDENTE DE TRABAJO**

### **9.1. Método para costear los accidentes de trabajo**

#### **Costos asegurados y no asegurados de los accidentes**

Rollind H. Simonds expuso un método con el fin de intentar solventar las imprecisiones del método de Heinrich. Se trata del cálculo medio estandarizado. Divide los costes, en costes asegurados (Ca) (como las primas abonadas por los seguros de accidentes) y costes no asegurados (Cna) (que son los demás costes) (Bestratén y Salas, 2013a). Los costos asegurados se pueden dividir en dos clases:

1. Costos de tiempo empleado en la prevención de accidentes. Este debe considerarse como un costo de las actividades de seguridad y, por lo tanto, un costo de producción normal.
2. Costos de tiempo empleado en el arreglo y tramitación de los accidentes ocurridos. Este es el verdadero costo asegurado de los accidentes de trabajo por ser causados directamente por ellos (Clavijo, s. f.).

#### **Costos asociados al mantenimiento de la producción**

Son aquellos que se generan entre el momento en el que se produce la incapacidad temporal y el retorno al trabajo o la declaración de incapacidad permanente del trabajador afectado, en el supuesto de que la empresa quiera mantener los niveles de producción. Por tanto, en estos costes se incluyen el valor de la producción (medido en términos de salario), el coste extra generado para mantener el nivel de producción y los costes de sustitución parcial o total definitiva de la persona afectada (Lilián y Serra de la Figuera, 2008).

#### **Costos de administración**

Los costes de administración cubren, en general, los costes asociados a la administración de los programas de compensaciones, el proceso de gestión de las reclamaciones y la tramitación de expedientes, la gestión de las bases de datos y los costes de investigación de los accidentes. Con algunas excepciones, éstos son costes que habitualmente no se identifican ni se evalúan. En el caso de los estudios de Australia y Nueva Zelanda se distinguen como costes de administración los costes legales, los costes de investigación, los costes de desplazamiento y los costes de los funerales (Lilián y Serra de la Figuera, 2008).

Los costes administrativos, en general, tienen que ver con la administración de los pagos de los subsidios y las prestaciones, la gestión de las solicitudes de incapacidad, la investigación de las incidencias y el mantenimiento de las bases de datos y la elaboración de informes y estadísticas. La clasificación adoptada por los estudios de Nueva Zelanda y Australia clasifica estos costes de administración en cuatro categorías: costes legales,

costes de investigación, costes de desplazamiento y costes de los funerales.

### **Costos de asistencia u otros costos**

Otros costes se refieren a los relacionados con la necesidad por parte de algunos trabajadores de cuidadores para poder realizar algunas tareas (atención personal, ayuda a la movilidad, ayuda en tareas domésticas), e incluso, en algunos casos, los costes relacionados con la necesidad de equipamientos específicos por parte de estos trabajadores. Estos gastos se imputan fundamentalmente al trabajador, excepto en el caso de gran invalidez, en que una parte del coste se incluye en la prestación que recibe el trabajador (Lilián y Serra de la Figuera, 2008)

### **Costos de distorsión o transferencia**

Los costes de distorsión corresponden a la pérdida (deadweight loss) que se genera por la introducción (o gestión) de una tasa. Son costes básicamente imputables a la sociedad, que es quien gestiona el pago y el cobro de impuestos (Lilián y Serra de la Figuera, 2008). Los costos imputables a la sociedad generalmente son asumidos por los gobiernos, los cuales tienen la obligación de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, como lo es el derecho a la salud.

### **Costos del capital humano**

Son los costes a largo plazo. Son aquellos costes que corresponden al valor presente de los ingresos futuros que el trabajador deja de recibir como consecuencia del accidente o la enfermedad profesional que sufre y que comporta incapacidad permanente. Por tanto, corresponden al período comprendido entre la fecha en la que se declara la incapacidad permanente y el momento de la jubilación oficial (Lilián y Serra de la Figuera, 2008).

Costos directos de los accidentes Heinrich los definió como:

1. Salarios abonados al accidentado por tiempo improductivo (Se trata del tiempo empleado por el accidentado en ir a hacerse las curas en la visita médica, si no es baja total).
2. Gastos médicos no incluidos en el seguro (Servicios médicos proporcionados en las clínicas de las empresas).
3. Pago de primas de seguros de accidentes de trabajo.
4. Coste de la selección y del aprendizaje del sustituto del trabajador accidentado y el tiempo empleado por los instructores y mandos en formar al nuevo trabajador.
5. Pérdida de productividad. Generalmente el nuevo trabajador tendrá un rendimiento más bajo y con más defectos.
6. Indemnizaciones y multas que debe abonar la empresa por infracciones en materia de salud laboral (Bestratén y Salas, 2013a).

Costos indirectos de los accidentes Heinrich los definió como:

1. Coste del tiempo perdido por otros trabajadores no accidentados, ya que al ocurrir el accidente dejan de trabajar para prestar ayuda al trabajador accidentado o para hacer comentarios de lo ocurrido.
2. Coste de investigación de las causas del accidente.
3. Pérdidas de producción al disminuir el rendimiento del resto de los trabajadores impresionados por el accidente.
4. Pérdidas por productos defectuosos, por las mismas causas anteriores.
5. Coste de los daños producidos en la maquinaria y equipos.
6. Pérdidas en el rendimiento del trabajador, ya que no se incorporará nuevamente a su trabajo hasta que alcance el nivel de eficiencia que tenía antes de producirse la lesión.
7. Pérdidas de tipo comercial. Si por causa del accidente no se puede servir algún pedido en el plazo convenido (Bestratén y Salas, 2013a).

### **Costos sanitarios**

Son los gastos médicos y de rehabilitación asociados a accidentes y enfermedades profesionales (Lilián y Serra de la Figuera, 2008).

En el caso de Australia y Nueva Zelanda, estos costos son asumidos por los trabajadores en la mayoría de los casos; en el caso de España, son asumidos por mutuales; en el de Colombia, por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

## **9.2. Metodología**

### **Sujeto**

Los sujetos del presente estudio se relacionan con impactos económicos de accidentes de trabajo y estados financieros. Relacionar estas variables hace que sea necesario analizar diferentes métodos que evalúen el impacto económico de los accidentes de trabajo; posteriormente implica relacionar estas variables con las de los estados financieros que se denominan variables contables o variables del PUC (Plan Único de Cuentas), que son reguladas en Colombia y, finalmente, medir el impacto de estas variables en los indicadores financieros. Para este paso, es necesario relacionar las variables del PUC que ya tienen impacto en los accidentes con los indicadores financieros relacionados con estas.

Los sujetos objeto de estudio fueron:

- Métodos de evaluación del impacto económico de los accidentes de trabajo Existe una amplia bibliografía sobre métodos que estudian el impacto económico de los accidentes

de trabajo; obviamente, las variables que lo componen obedecen al objeto de estudio y al interés de los autores durante sus investigaciones.

La dificultad más frecuente se encuentra en las variables que tienen doble contabilización. Es de resaltar en este sentido un estudio que se ha tenido en cuenta para el presente trabajo, de la Generalitat de Cataluña, cuyos autores son Lilián Abiuso, F. y Serra de la Figuera, D. (2008), que, a la vez, se basan en la propuesta metodológica de Goodchild<sup>6</sup> et ál. (2002) donde categoriza su estudio en tres grupos: costos directos, costos indirectos e intangibles. Los mismos autores reseñan tres estudios que también se han analizado, de Eurostat<sup>7</sup> (2002), Australia<sup>8</sup> y Nueva Zelanda,<sup>9</sup> que aportan variables y métodos de cálculo que se han incluido en el presente estudio.

## **Instrumento**

Se plantea un análisis de sensibilidad que consta de los siguientes pasos (Uribe Marín, 2001, p36):

- Definir el problema de interés.
- Identificar las variables de entrada del modelo.
- Asociar los datos a las variables de entrada del modelo.
- Identificar las variables de salida del modelo que servirán de fuente para tomar decisiones.
- Formular el modelo para la representación del problema.
- Solucionar el modelo.
- Seleccionar las variables de entrada que son susceptibles de cambio.
- Calcular el efecto del cambio de las variables de entrada sobre las variables de salida.
- Analizar los resultados

## **Método para emplear**

### **NTP 273: Costes no asegurados de accidentes: método simplificado de cálculo (Gil, 1991)**

Este método ha sido referenciado por otros métodos y por varios autores en España, está orientado a calcular los costos no asegurados de la accidentalidad y se divide en tres categorías: costes de mano de obra directa, costes materiales de producción y costes generales, y, a la vez, se subdivide en diversas variables objeto de costos, que se observan en la tabla.

Si bien el método considera variables que sean contables, no sugiere una aproximación con herramientas financieras. Lo que busca el autor es totalizar los costos no asegurados, mediante las variables establecidas, y considera el costo y el grado de corrección de las medidas preventivas que, como sugiere el autor, se puede hacer mediante un análisis costo-beneficio, donde siempre será menos costoso implementar las acciones preventivas que asumir los costos no asegurados de los accidentes. Este método también considera la pérdida máxima potencial estimada, la cual no obedece a un costo hundido, sino al potencial de pérdidas en términos de costos del peligro más inminente, teniendo un carácter más preventivo.

La herramienta usa variables de costo, pero no las relaciona con el estado de resultados ni con el balance general, y tampoco utiliza indicadores financieros; el método solo totaliza el costo del accidente y calcula la pérdida máxima potencial.

<b>Costos mano de obra directa</b>
Tiempo perdido accidente.
Tiempo perdido por otros trabajadores.
Horas extras derivadas del accidente.
Otros costos de mano de obra directa.
Tasa horaria media trabajador (costo).
Costos personal.
Numero horas de trabajo (costo).
Tasa horaria media mandos medios (costo).
<b>Costos materiales de producción</b>
Daños maquinaria.
Daños herramientas.
Daños otros bienes.
Daño materiales, productos y materias primas.
Alquiler materiales.
Costos inexperiencia reemplazado.
Costos por no producción.
Pérdida de rendimiento.
Otros materiales de producción.
Costo reparación maquinaria no cubierto por el seguro (mantenimiento y personal).
Costo reposición maquinaria no cubierto por el seguro (mantenimiento y personal).
Reposición otros bienes no incluidos en el seguro.
Reparación otros bienes no incluidos en el seguro.
Costo material perdido no incluido en el seguro.
Costo producto perdido no incluido en el seguro.
Costo materias primas perdidas no incluido en el seguro.
Alquiler máquinas, equipos o herramientas.

<b>Costos generales</b>
Tiempo dedicado al accidente por mandos (ingenieros, producción, directores).
Tiempo dedicado al accidente por gestión humana.
Tiempo dedicado al accidente por mantenimiento.
Tiempo dedicado al accidente por mandos medios.
Tiempo dedicado al accidente por la administración.
Gasto material servicio médico.
Gasto traslado urgencia.

Costos fijos imputables al tiempo perdido por parar el proceso.
Pérdida energía (gas, vapor, agua, electricidad).
Pérdida pedidos en cartera no iniciados.
Honorarios profesionales.
Costos por peso judicial.
Penalización por retardo.
Pérdida mercado.
Horas perdidas por el accidente no cubierto por el seguro.
Tiempo real accidente (costo).
Valor del salario no asumido por el seguro.
Tiempo de paro del proceso.
Tiempo de puesta en marcha del proceso/costo (recuperación).
Tiempo mando medio para recuperar el proceso (costo).
Tiempo informe accidente.
Reemplazo accidente interior o exterior.
Horas reemplazo (costo).
Costos adicionales por la disminución de producción.
Efecto del reemplazo en el proceso, si viene de otro sitio.
Desocupación temporal de maquinaria por el accidente (tiempo).
Rendimiento esperado de la maquina desocupada.
Días incapacidad (baja).
Tiempo del profesional de la investigación.

## 10. BIBLIOGRAFIA

- [2] Álvarez Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano.
- [3] Vega-Monsalve, N. D. C. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33, e00062516.
- [5] Rojas, Y. L. R., Nájar, X. L. P., & Arroyo, J. A. M. (2017). Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 9(1), 113-127.
- [6] "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"  
wdsaludocupacional.blogspot.com.co/2012/11/por-que-salud-ocupacional.html,  
martes, 29 de Noviembre del 2012.
- [7] HENAO ROBLEDO FERNANDO, "SALUD OCUPACIONAL CONCEPTOS BASICOS"-EDITORIAL ECO EDICIONES, AÑO 2010 BOGOTA
- [8] Bejarano Fernando, "PLAGUICIDAS"  
<http://www.rachel.org/files/document/Pesticidas.htm>.